



Facultad de Ciencias Técnicas y Económicas
Departamento de Enseñanza Técnica y Profesional
I Edición

**TITULO: LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE EN PROYECTOS DE
DESARROLLO LOCAL**

Tesis en opción al título académico de
Máster en procesos formativos y desarrollo profesional

Autora: Lic. Norma Martínez Cabrera

SANCTI- SPIRITUS

2022



Facultad de Ciencias Técnicas y Económicas
Departamento de Enseñanza Técnica y Profesional
I Edición

**TÍTULO: LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE EN PROYECTOS DE
DESARROLLO LOCAL**

Tesis en opción al título académico de
Máster en procesos formativos y desarrollo profesional

Autora: Lic. Norma Martínez Cabrera

Tutora: Dr.C. Asneydi Madrigal Castro. P.T.

SANCTI SPIRITUS

2022

AGRADECIMIENTOS

Realmente no hay palabras suficientes que puedan expresar la gran satisfacción del logro alcanzado, que es el producto del esfuerzo, dedicación y constancia a lo largo de este tiempo de estudio. Ahora, sólo nos queda decir gracias a:

- + A la Dr. C. María de las Mercedes Calderón Mora por su sabia y valiosa orientación.*
- + Al Dr. C. Carlos Lázaro Jiménez Puerto por su ayuda incondicional y estar siempre dispuesto para ayudar con esta obra*
- + A mi tutora, por sus oportunas y certeras sugerencias para este trabajo.*
- + Gracias a mi familia, que me dio la oportunidad de realizar estudios y depositaron su confianza; sin duda alguna, a aquellos amigos que nunca nos dejaron abandonar nuestras metas y nos ayudaron a alcanzarlas, a ellos que sin su ayuda no hubiese sido posible llegar hasta aquí.*
- + De igual forma, agradecemos a nuestros DOCENTES que nos dieron la orientación necesaria para llevar a cabo el desarrollo y culminación de este proyecto de investigación.*
- + A todos los compañeros que nos iniciamos en la maestría y con gran esfuerzo hemos salido adelante.*
- + A todas las personas que directa o indirectamente, contribuyeron a la realización de este proyecto.*

MUCHAS GRACIAS.

DEDICATORIA:

✚ *A mis hijas, mi esposo, mi familia, por su amor, apoyo y por la confianza que han depositado y a nuestros docentes por su aprendizaje y servicio que nos brindaron.*

SINTESIS

La Educación superior tiene como objetivo fomentar la docencia, la investigación y la difusión de la cultura son funciones básicas que se apoyan en las actividades académica-administrativas. En este sentido la capacitación responde a las necesidades de carácter histórico concreto, pues tiene nuevos desafíos y exigencias que les impone la sociedad en su conjunto. 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 proponer actividades de 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.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN. LA PREPARACIÓN DEL DOCENTE PARA EL TRABAJO CON PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL Y SU VÍNCULO DESDE LA UNIVERSIDAD.....	13
1.1 La capacitación, nociones generales en el docente universitario.....	13
1.2 La preparación del docente para el trabajo con proyectos de Desarrollo Local y su vínculo desde la universidad.....	32
CAPÍTULO 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO. PRESENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL	51
2.1 Diagnóstico del estado real de preparación de los docentes en los proyectos de desarrollo local en la sede universitaria Panchito Gómez Toro de Jatibonico	51
2.2 Propuesta de Estructura de los talleres.	69
2.3 Validación de los Resultados de la preparación de los docentes para la elaboración de los proyectos de desarrollo local.	78
CONCLUSIONES:.....	88
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS.....	8

INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo exige mejores profesionales vinculados a los gobiernos, principalmente conocedores 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 utilizan los proyectos de desarrollo locales para interactuar, publicar, consultar y transformar el entorno en que viven.

Desde el triunfo de la Revolución en 1959 se implantaron cambios políticos y económicos que marcaron la sociedad cubana. Con la apertura de los Gobiernos en 1974 se establecieron diferentes programas, proyectos y guías metodológicas para el estudio de proyectos de desarrollo local, principalmente en las universidades donde recientemente se ha introducido su estudio con propósitos de generar equidad y bienestar a la sociedad.

Los programas de Gobiernos han sido constantemente renovados buscando nuevas vías más efectivas y técnicas para lograr un exitoso funcionamiento, enfatizando en los proyectos de desarrollo local, ya que es una de las cuestiones más afectadas, según criterios de autores: Núñez, J. (2018), Pérez Y. M. (2011)., Guzón A (2006) y Alburquerque, F. (1999).), Alonso Freyre, J. (2003). Abdala, E. (2001). Barrios (2008), Billikopf, G. (2003).

En la provincia de Sancti-Spíritus varios autores han estudiado sobre los proyectos de desarrollo local, esta temática entre los que se encuentran: Sánchez Cid A.(2009), Pérez López, L. M. (2016), Hernández R.M (2017), Alvisa Vega F.(2010), Valmaceda ARZ (2021), Calcines Díaz C. M (2009), donde la Dra. C Sinai Boffil Vega,(S. BOFFILL – C.M. CALCINES – A. SÁNCHEZ) en el artículo “Modelo De Gestión Para Contribuir Al Desarrollo Local, Basado En El Conocimiento Y La Innovación En Cuba destaca que El desarrollo local basado en el conocimiento y la innovación presupone un modelo integral de gestión con la capacitación, la integración de actores locales y la participación social, como elementos esenciales dentro del proceso de gestión del conocimiento y la innovación tecnológica” ,pag 5 (2009),

La Ley-139 acerca de la Organización y Funcionamiento del Consejo de la Administración Municipal de 5 de febrero del 2021, artíc 16, inc del a-g, De las atribuciones del Consejo de la Administración Municipal para el desarrollo local establece aprobar y evaluar los proyectos de desarrollo local del territorio de conformidad con la Estrategia de Desarrollo Municipal y los recursos financieros disponibles, de conformidad con las disposiciones normativas establecidas.

Además, propone a la Asamblea Municipal del Poder Popular la aprobación de presupuestos cedidos para el desarrollo local, a partir de fondos provenientes de la contribución territorial para el desarrollo local y de otros, de conformidad con lo establecido. (Ley-139/2020, p 600, art 16, inc a-g).

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 pero aun así persiste 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 la realización de proyectos de desarrollo local en el Municipio de Jatibonico 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 en la realización de proyectos de desarrollo local, cuestión que debía resolverse con las clases presenciales pero estas a su vez presentan insuficiencias, cuya causa fundamental es la falta de capacitación en los docentes para la orientación de la realización de proyectos de desarrollo local, tales como:

- Limitación de conocimientos acerca de la metodología para la enseñanza y aprendizaje de proyectos de desarrollo local.

- Predominio en los docentes de un enfoque normativo y tradicionalistas en sus clases presenciales.
- Las tareas docentes resultan muy poco atractivas, poco motivadoras, no despiertan la curiosidad en los estudiantes por la realización de proyectos de desarrollo local.
- Insuficiente capacidad para revisar y controlar la realización de proyectos de desarrollo local.
- Las capacitaciones no son proyectadas de forma diferenciada al estudio de proyectos de desarrollo local.

Lo analizado hasta aquí constituye la situación problemática que fundamenta la investigación, y que expresa la contradicción existente entre el proceso de capacitación de los docentes, sus potencialidades dentro de las actividades docentes y el insuficiente aprovechamiento e actividades que propulse el desarrollo local en el Municipio de Jatibonico, desde la sede universitaria

Las reflexiones anteriores demuestran la necesidad de cambios sustanciales para un nuevo enfoque de trabajo metodológico por lo que se define el siguiente **problema científico**

¿Cómo contribuir a la preparación de los docentes para el trabajo con proyectos de desarrollo local desde el proceso de capacitación en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico?

Este problema se manifiesta en el proceso de capacitación del docente, que constituye el **objeto de investigación**, y el **campo de acción** es la preparación del docente para la realización de los proyectos de desarrollo local

Para dar respuesta a la interrogante del problema científico y en relación con el objeto se define como **Objetivo general**: Proponer talleres de capacitación a los docentes para el trabajo con los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico

Para dar cumplimiento a la interrogante del problema científico se plantean las siguientes preguntas científicas:

1. ¿Cuáles son los referentes teórico-metodológicos que sustentan el proceso de capacitación del docente en el trabajo con los proyectos de desarrollo local?
2. ¿Cuál es el estado actual de la preparación del docente para la realización de los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico?
3. ¿Cómo se elabora los talleres de capacitación para los docentes en el trabajo con los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico?
4. ¿Qué resultados se obtendrán con la aplicación de los talleres de capacitación a los docentes para el trabajo con los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico?

En correspondencia con lo anterior se plantean las tareas científicas siguientes:

- 1- Determinación de los referentes teórico-metodológicos que sustentan el proceso de capacitación del docente en el trabajo con los proyectos de desarrollo local.
- 2- Diagnóstico del estado actual de la preparación del docente para la realización de los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico.
- 3- Elaboración de los talleres para capacitar a los docentes en los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico”
- 4- Evaluación de los talleres de capacitación a los docentes en los proyectos de desarrollo local en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro del Municipio de Jatibonico.

Población y muestra

Para esta investigación se seleccionó una población integrada por diez docentes que laboran en la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro, del Municipio de Jatibonico. El tipo de muestra tomada es la no probabilística, heterogénea, está conformada por diez docentes, lo cual representa el 100 % de la población, la misma fue de manera

intencional, ya que reúne las características necesarias para la aplicación de las propuestas de solución.

Se declaran:

Variable Propuesta: talleres de capacitación.

Variable operacional: nivel de preparación del docente para la realización de los proyectos de desarrollo local.

Métodos y Técnicas

Del método teórico:

Histórico-Lógico: En la evolución histórica de la capacitación de los docentes en función de lograr un correcto trabajo con los proyectos de desarrollo local, atendiendo a su devenir histórico y caracterización actual.

Analítico-Sintético: En la determinación de las dimensiones e indicadores para evaluar la capacitación de los docentes en el trabajo con los proyectos de desarrollo local y la elaboración de los instrumentos. Además, permitió llegar a generalizaciones sobre elementos teóricos.

Inductivo-deductivo: Para la determinación de regularidades y hacer generalizaciones a tener en cuenta en la elaboración de la propuesta de actividades metodológicas que dan respuesta al problema científico de la investigación.

Modelación: Se utilizó en la representación de las actividades de capacitación para los docentes en el trabajo con los proyectos de desarrollo local en una realidad concreta.

Del método empírico:

Entrevista: Se realizó a los docentes para comprobar los conocimientos acerca de los proyectos de desarrollo local.

Observación Científica: Permitted obtener información para constatar los modos de actuación de los docentes durante la realización de la sesión de capacitación con los proyectos.

Experimental en su modalidad de Pre experimento pedagógico: Se utilizó en función de solucionar al problema constatado, teniendo en cuenta sus tres fases:

Encuesta: permitió aplicar un cuestionario escrito a determinado número de personas, a través de la misma se recopiló toda la información necesaria para obtener mayores y mejores resultados sobre cuestiones sensibles del tema que se ha estudiado.

Análisis de documentos: Para el estudio de documentos relacionados con el tema, además de aportar elementos a la fundamentación, planificación y organización de este trabajo.

Del nivel matemático y estadístico

Estadística descriptiva: Permitted analizar e interpretar la información recogida de los diferentes datos numéricos del trabajo desde sus inicios, obtenidos con la aplicación de los métodos empíricos, utilizando el procedimiento del cálculo porcentual para determinar el porcentaje que representan los datos obtenidos en el procesamiento de los datos empíricos y constatar la efectividad de la solución propuesta al comparar los resultados iniciales y finales.

Cada uno de los métodos ayudó científicamente a profundizar en el problema de la investigación y a visualizar los resultados cualitativos y cuantitativos de la misma. La triangulación de fuentes: como recurso metodológico permitió contrastar y enriquecer los contenidos, a la vez que le dio mayor confiabilidad y validez a la investigación.

Contribución práctica: Los talleres de capacitación caracterizados por ser activo, creativo, de experiencia de trabajo colectivo

Novedad científica: Las actividades motivadoras, reflexivas, valorativas y de fácil realización propuestas en este trabajo contribuyen a la capacitación del docente para lograr un correcto trabajo con los proyectos de desarrollo local y por ende a la formación integral del educando desde el gobierno, utilizando un enfoque científico.

Estructuración y contenido de la tesis

Esta investigación consta de dos capítulos: el primer capítulo fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de capacitación. La preparación del

docente para el trabajo con proyectos de desarrollo local, El segundo capítulo se refiere al diagnóstico, fundamentación y presentación de las actividades de capacitación, así como la evaluación de los resultados. También la investigación incluye conclusiones, recomendaciones y un cuerpo de anexos. Además de ofrecer bibliografía actualizada que brinda una información clara y concisa sobre el problema tratado.

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN. LA PREPARACIÓN DEL DOCENTE PARA EL TRABAJO CON PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL Y SU VÍNCULO DESDE LA UNIVERSIDAD

El presente capítulo se estructura en dos epígrafes en que se analizan los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de capacitación de los docentes. En el segundo epígrafe se le da tratamiento teórico a los proyectos de desarrollo local y su vínculo desde la universidad.

1.1 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 debemos 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.

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 dar 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.

En el decreto ley 350 “De La Capacitación De Los Trabajadores” en el artículo I El objetivo de la presente norma 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. (DL 350: p 51)

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 ” (Ibídem: 1) ”

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.

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 según Sosa Espinoza, Myriam, (2007),

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. Al referirse a los antecedentes de la capacitación Vega (2012) plantea: Existen diferentes criterios sobre los orígenes de la capacitación, algunos lo sitúan en la antigüedad.

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. (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.

El Marxismo Leninismo desde la consideración del sistema de dialéctica materialista teniendo en cuenta sus propias leyes como pautas teóricas esenciales, proyecta al hombre como ser social históricamente condicionado, producto del propio desarrollo que él mismo crea, esto obliga a analizar la educación como medio y producto de la sociedad, donde se observa la necesidad del profesional en su capacitación para estar de acuerdo con la dinámica del desarrollo social, y poder cumplir la función social que exige la sociedad.

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.

La concepción de la educación como factor a cambio, constituye fundamento sociológico para esta capacitación y desde el punto de vista pedagógico se sustenta en la necesaria interrelación entre instrucción, educación y desarrollo, así como en el papel de la práctica y su vínculo con la teoría para lograr la capacitación de los docentes.

La estrategia en el campo pedagógico se refiere a la dirección pedagógica de transformación de un objeto desde un estado deseado. Presume partir, por tanto, de un diagnóstico donde se evidencie un estado concreto de la situación de los docentes y proponer acciones encaminadas a resolver las necesidades de capacitación.

La capacitación en el mundo laboral y empresarial, es el conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las capacidades de trabajo que se ofrecen a los trabajadores de una organización o empresa. Tienen como objetivo expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes.

En el transcurso de los años, disímiles son los autores que abordan la temática de la capacitación, dentro de los que se puede hacer mención Abdala, E. (2001). León Cancio M.M (2011) Luévano y Rivera (2016), Infante y Breijo (2017), González (2017), Díaz, M. E. (2014).

Las distintas formas de capacitación existentes apuntan a diversos rasgos y destrezas necesarios para cumplir los objetivos de la organización. Para el trabajador, constituyen una fuente de mejoramiento, que le permite aspirar a mejor condición laboral o a formas más sofisticadas de trabajo, que a su vez pueden traducirse, por ejemplo, en mejoras salariales.

Desde todos los puntos de vista, se trata de una forma de mejoramiento de los recursos humanos de cualquier organización.

Proceso de capacitación: En el mundo empresarial se ha vuelto una tendencia positiva apostar por la capacitación del capital humano. Un empleado más preparado, con conocimientos y habilidades superiores, representa, sin duda, la posibilidad de obtener mejores resultados para la compañía, lo que habrá de traducirse en un mejor posicionamiento de ésta en el mercado. Instruir a los empleados se vuelve una herramienta de mejora en su desempeño, casi garantía de que se alcancen los objetivos laborales trazados.

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, definición que se asume en la presente investigación.

Señala que se deben tener presente los 4 pasos del proceso de capacitación de personal lo que te permitirá mejorar el desempeño general de la organización. Según García N en (People Cloud <https://bloq.people.cloud.com>),

Diagnóstico: En este primer paso, debes identificar cuáles son las áreas de rezago en tu compañía. Es menester estar abierto a las críticas y conocer las debilidades de tus empleados. De esta manera será posible trabajar en ellas y mejorarlas para agregar valor a tu empresa.

Es primordial escuchar a los trabajadores: es la mejor manera de conocer qué está sucediendo al interior de tu empresa. ¿Quién mejor que ellos para describir las carencias y áreas de oportunidad? No minimices sus opiniones, y acércate a ellos para incentivarlos de acuerdo con sus necesidades laborales.

Es sumamente recomendable que en esta etapa apliques las técnicas y procedimientos del método de evaluación 360° y el de evaluación de desempeño, pues te permitirán obtener una clara visión sobre las competencias con que cuentan, medir el comportamiento del trabajador desde todos los ángulos del entorno laboral y garantizar el adecuado y puntual cumplimiento de los objetivos planteados.

Intervención: Una vez que has definido la problemática que aqueja tu lugar de trabajo, el paso siguiente es poner en marcha un plan tendiente a lograr los objetivos de la empresa. Selecciona las actividades (talleres, charlas, etc.) y a los capacitadores que habrán de implementarlos. La clave está en contar con la capacitación adecuada para el personal indicado. El trabajador estará sensibilizado a las metas de la compañía y es más probable que males, como la ansiedad y el estrés, disminuyan.

Comprobación: Una vez concluida la capacitación, todo lo aprendido deberá aplicarse en el campo laboral. La paciencia será tu mejor aliada: los resultados no serán inmediatos, pero al cabo de unos meses, la diferencia será notable. Será primordial trabajar en equipo para que tanto jefes, trabajadores y supervisores cumplan los objetivos deseados.

Evaluación: Llegó el momento de conocer los resultados de la gestión de recursos humanos, de constatar que el proceso de capacitación fue una buena inversión. Cada uno de los capacitados deberá mostrar un progreso notable en su desempeño y la relación jefe-empleado será primordial.

Como se puede apreciar, un proceso de capacitación 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.

Entre los objetivos principales de la capacitación se encuentran los siguientes:

Incrementar la productividad.

- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Proporcionar a las empresas recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño del trabajador.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimiento apropiado.
- Lograr que se perfeccionen los ejecutivos y empleados en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuro.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionando información sobre la aplicación de la nueva tecnología.

Lograr cambio en los comportamientos de empleados con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, las grandes condiciones de trabajo más satisfactorios.

Otra tendencia de la capacitación, esta a su vez, se centra en la capacitación docente, donde autores como: Piñón (2001), Cánovas (2007), Ruiz (2010), Alas y Moncada (2010), De la Cruz (2011), Díaz (2011), Lamogglia (2012), Núñez (2013), Díaz, M.E (2014), Henry (2014), Fierro (2019) asumen la capacitación para perfeccionar los conocimientos del trabajador desde los diferentes niveles educativos, Piñón (2001) asume que: “La capacitación del docente es un proceso consciente, participativo y permanente en función de su mejoramiento profesional.” (p.2).

Señala, además, que tiene como fin el mejoramiento del desempeño y los resultados, estimular el autodesarrollo, reforzar el compromiso social de los docentes y perfeccionar su actuación laboral en la búsqueda de soluciones de problemas relacionados con la formación inicial.

Cánovas (2007) en su tesis doctoral sobre la capacitación al docente de la Educación Preuniversitaria infiere el siguiente concepto de capacitación: 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

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.

Importancia de la capacitación. La importancia de la capacitación dentro de una empresa u organización no debe nunca subestimarse. La formación de personal especializado garantiza el desempeño de las labores necesarias para que la organización cumpla con sus cometidos.

Es necesaria especialmente en aquellos casos en que se requiera del empleo de herramientas complejas, artefactos peligrosos o simplemente se necesiten saberes muy puntuales que, de otro modo, los trabajadores no podrían poseer.

Además, en muchos casos, la experiencia no es suficiente, ya que existen factores que sólo puede apreciarse al largo plazo pero que deben tenerse en cuenta en la tarea diaria.

En la capacitación promueve el desarrollo de conocimientos del docente mediante de 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.

Capacitación docente significa “Hacer apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad educativa sobre ello el Comandante Fidel señala: “El educador no debe sentirse nunca satisfecho con sus conocimientos. Debe ser un autodidacta que perfeccione permanentemente su método de estudio, de indagación, de investigación. Tiene que ser un entusiasta y dedicado trabajador de la cultura”. (Castro F 1987. p, 13)

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

Al considerar que la institución ocupa un papel preponderante en la capacitación de los trabajadores, por lo que debe concebir la capacitación con una visión general, lo que propiciará un correcto desempeño laboral del docente atendiendo a sus necesidades individuales y colectivas, además de tomar en consideración los intereses, habilidades y el sistema de conocimiento que poseen los individuos con vista a intercambiar criterios que conlleve a elevar la calidad educativa del contexto educativo que se desempeñan

Es muy importante la capacitación porque integra la organización gracias al diseño de planes como estrategia para el crecimiento y la competitividad; además, pensar en que es una inversión a corto y largo plazo benéfica para la organización,

aplicando de manera sistemática organizada, por medio del cual los docentes adquieren conocimientos, desarrollan habilidades en función de objetivos definimos

Un plan de capacitación es un documento elaborado por la dirección de la empresa con el fin de asegurar la preparación de su personal por un período determinado; el plan se inscribe dentro de la estrategia de la empresa y debe contener: el público al que va dirigido, las acciones formativas necesarias, el presupuesto, los resultados esperados y como se evaluarán después de aplicados (Fernández, Ramírez, & Díaz, 2008).

Es importante entender que la capacitación no es un gasto si no que por lo contrario, es una inversión; es más costoso contratar a unas personas capacitadas y con los conocimientos que requiere la empresa, a capacitar a los empleados ya pertenecientes a ésta; así lo evidencia Robles (2008, p. 52): “La meta final de toda actividad de formación o capacitación es desarrollar las habilidades del personal, de modo que ejecute las funciones de la organización en forma eficiente, corrigiendo los errores que venían causando problemas y pérdidas económicas”.

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, 2001).

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.

Además, genera en el empleado habilidades para aportar ideas, desarrollar proyectos y tener iniciativa que traen a la organización aportes y/o ideas que realice el trabajador, necesarios y válidos para poder igualarse a la industria; del mismo modo tener en cuenta el ambiente interno: productividad, operación, capital humano, y el ambiente externo: industrialización, competencia, stakeholders externos, etc. (Paredes, 1994).

Según Paredes, (1994, p.3) “La entrega de nuevas habilidades y el perfeccionamiento vía capacitación será el medio más expedito para aumentar la productividad y los salarios”; lo anterior corrobora que un mejor aprovechamiento de los recursos se puede realizar por medio de una excelente capacitación.

La capacitación es una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización; por eso las empresas y las personas deben ver la capacitación como una inversión que más adelante dará los resultados y metas esperados.

La ausencia de capacitación trae como consecuencia el incurrir en costos de tipo económico: baja productividad, menor calidad, deficiencia en la atención al cliente, desperdicio en materia prima, infrautilización de máquinas; así como gastos sociales: absentismo, impuntualidad, abandono del puesto de trabajo, accidentes, bajas por invalidez e incluso muertes.

Al final hay unos pasos para la evaluación de la capacitación entre los cuales se encuentran: la evaluación de necesidades, objetivos de capacitación, contenido del programa, programas pedagógicos, programa real, aptitudes-conocimiento y habilidades y evaluación.

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.

Ahora las empresas evalúan las necesidades, por ejemplo, cuando una persona no produce lo que debería producir, se mira que pasa; de ahí, permite darle una mejor

orientación y ver la necesidad de ir ascendiendo a cargos más importantes y de mayor responsabilidad (Billikopf, 2003).

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.

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.

Algunas personas pueden no comprender fácilmente qué impulsa el desarrollo exitoso. Los líderes comunitarios que entienden la historia del área y su base económica a menudo tienen un papel clave que desempeñar.

Pueden difundir conocimiento dentro de sus esferas de influencia, así como recibir capacitación sobre cómo aplicar técnicas innovadoras para estimular la economía de un área.

Cuando se aprovechan las experiencias históricas de los líderes locales, entonces la capacitación para el desarrollo económico puede continuar sin los retrasos que a menudo resultan sagradas de una comunidad.

Si los líderes empresariales y políticos no son conscientes de las formas en que las empresas locales pueden estar entrelazadas en la comunidad, entonces los esfuerzos para lanzar un nuevo desarrollo pueden fallar debido a la falta de apoyo de la comunidad.

Otro aspecto de la capacitación que generalmente alentará el crecimiento de las empresas es ofrecer instrucción a los aspirantes a empresarios y dueños de negocios existentes.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual, los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, puesto o el ambiente laboral. Según (Díaz, M. E, 2014, p.1)

La capacitación constituye sin dudas un elemento clave en el sistema educacional, mientras mejor capacitados se encuentre el personal docente, mayor eficiencia y calidad alcanzará la educación de los niños, escolares y jóvenes en los diferentes niveles educativos.

Es válido resaltar que diversos son los términos que se utilizan en las bibliografías relacionados con la capacitación docente al referirse a la adquisición de conocimientos para su labor en las instituciones educativas.

Este estudio arroja como resultado, a partir del análisis de las fuentes bibliográficas, se utilizan términos como: superación profesional, superación docente, educación permanente, formación docente, preparación, formación postgraduada, formación continua y capacitación, entendiéndose estas como:

La superación profesional la describen como: “un proceso guiado e intencionado de interiorización y exteriorización de las normas, valores y modos de actuación que debe incluir en la cultura profesional docente la especificidad del saber que precisa integrarse a la actividad pedagógica profesional, de manera que pueda otorgar una orientación formativa al proceso de enseñanza aprendizaje”. (p.54)

Este término hace alusión a la superación como un proceso intencionado, sistemático e integral que debe iniciarse con el diagnóstico de las necesidades individuales del docente y que hace posible proyectar los conocimientos indispensables que precisan para su labor, de manera que pueda adquirir una correcta orientación y por ende el docente actuará consecuentemente acorde a los requisitos que se establecen en las instituciones educativas a fin de elevarlos a un estado superior.

El proceso de capacitación puede ayudar a mejorar la calidad. Los productos y servicios de calidad dependen de una fuerza laboral de calidad. La capacitación puede ser una base de comprensión y habilidades que ayuden a la organización para alcanzar los objetivos de negocio. La capacitación representa uno de los mejores vehículos de comunicación de cualquier empresa.

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).

De igual manera, es importante destacar: Un programa de capacitación debe dar a los individuos la oportunidad de practicar conductas que están de acuerdo con puntos críticos para alcanzar la excelencia en su organización.

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización.

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.

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. Además, las acciones que se realicen deben estar encaminadas a resolver las necesidades de capacitación

Primaria y de la realidad cotidiana del proceso docente educativo, 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. Además, las acciones que se realicen deben estar encaminadas a resolver las necesidades de capacitación.

Participación de los actores implicados. Se tendrá en cuenta la participación de los docentes y el que dirige la capacitación lo que garantizará la transferencia, legitimación e implicación de los actores en el conjunto de acciones a desarrollar.

Contextualización. La capacitación debe adecuarse a las características y complejidad de la universidad, su sistema de trabajo preventivo, siguiendo muy de cerca el ambiente escolar y la composición.

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.

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 potenciar la zona de desarrollo próximo.

En la etapa de ejecución:

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.

Los talleres docentes se concebirán, a partir de las potencialidades y necesidades de cada uno y se dirigirán intencionalmente hacia la atención a diversidad, a partir de los diferentes niveles de desempeño cognitivo, con posibilidades del tránsito a la zona de desarrollo próximo.

Desde la concepción de estos talleres se contribuirá a la incorporación de los docentes a la realización de trabajo independiente, la participación en equipo.

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.

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

Planeamiento de la capacitación

La capacitación se concibió a través de un conjunto de talleres que orientan y organizan los procedimientos adecuados de los proyectos de desarrollo local

Objetivos de la capacitación:

- Capacitar a los docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro en el municipio de Jatibonico en los fundamentos teóricos del procedimiento a los proyectos de desarrollo local
- Socializar conocimientos, valores y modos de actuación profesionales entre los docentes con vista a mejorar el procedimiento de los proyectos de desarrollo local. a los proyectos de desarrollo local y su vínculo desde la universidad.

1.2 La preparación del docente para el trabajo con proyectos de Desarrollo Local y su vínculo desde la universidad

El desarrollo local es un proceso que ha de ser continuo e institucionalizado. Requiere de la participación cada vez más calificada e interesada de todas las personas e instituciones involucradas en el mismo, ante todo del gobierno de las localidades. Me refiero a aquellas personas, organizaciones, instituciones y colectividades, cuyos intereses sean susceptibles de estar concernidos por el desarrollo en cuestión. Esa participación necesita entonces de calificación, de entrenamiento, de habilitación, no sólo de entusiasmo y deseo. En ello, un papel protagónico corresponde a las ciencias sociales y humanísticas.

Es una verdad bien establecida que el desarrollo local ha de promoverse ante todo a partir de la noción de proyecto, de idea de desarrollo a emprender, y no como actividad para captar inversiones de capital. Pero esto supone la definición de una estrategia a este nivel basada en un diagnóstico calificado y consensuado.

Es decir, ha de centrarse en el descubrimiento de los recursos al alcance de la comunidad: infraestructura, empresas y organizaciones económicas, sociales, culturales, de salud, cuadros de dirección y personales calificadas, suelos, cultivos, etc. Un momento clave entonces en su configuración es el modo con que se organiza este proceso en la práctica.

Ada Guzón Camporredondo (2015), plantea el libro Desarrollo Local En Cuba: Retos Y Perspectivas Planea “la inserción de la economía de un país en la economía mundial no puede entenderse como un engarce unidireccional. Por el contrario, la inserción económica viable también ejerce una influencia muy importante en la estructura económica interna de cualquier país.

Es más, en las condiciones de la competencia global los términos nacional e internacional tienden a desdibujarse o entrecruzarse continuamente y es por ello que la investigación centrada en lo “internacional”, tiene, obligadamente, que incursionar continuamente en la economía “nacional”.

El desarrollo local almacena diversas referencias y prácticas, primordialmente de los países europeos y latinoamericanos, dado que al detallar este concepto consta de un sinfín de apuntes en cuanto a su apareamiento y a las creencias que lo siguen.

El desarrollo depende siempre de la capacidad para introducir innovaciones al interior de la base productiva y tejido empresarial de un territorio determinado. Tradicionalmente se ha supuesto que el desarrollo depende de la inversión, de donde se deduce la importancia de la atracción de recursos financieros. Sin embargo, la disponibilidad de recursos financieros no es suficiente ya que los mismos pueden dirigirse hacia aplicaciones de carácter improductivo o especulativo.

La orientación de los recursos financieros a la inversión productiva depende de otros factores básicos.

El desarrollo local, es un proceso orientado desde el municipio mediante acciones de transformación del territorio, de diferente naturaleza, en la dirección priorizada y articuladas a través de una estrategia previamente definida, que tiene características propias pero asume articuladamente y adapta políticas nacionales y provinciales, porque no se trata de procesos municipales absolutamente independientes, sino de gestionar la movilización de las potencialidades locales conectadas con el desarrollo del país.

Cada escala tiene su rol y lo importante es que cada un aporte lo que le corresponde y no ocupe el de las otras. Se requiere, por lo tanto, de los gobiernos municipales el conocimiento de los potenciales, en particular productivos, que tiene el territorio, así como las barreras que limitan o impiden su movilización y uso eficiente, los que constituyen elementales aspectos de diagnóstico.

De igual forma, estar en capacidad de conducir y gestionar de manera integrada esos procesos, y las redes que se asociarán al mismo, mediante mecanismos que aseguren la eficacia en las coordinaciones y la colaboración entre todos los

implicados en la transformación, diversos y a veces contradictorios, y que incluye nuevas figuras determinantes en el contexto.

Estos procesos, para ser exitosos, abarcadores y, sobre todo, sostenibles necesitan un amplio carácter participativo.

Existe una visión muy “macro” o agregada del desarrollo, que utiliza los habituales indicadores promedio que, generalmente, esconden más aspectos de la realidad que lo que muestran. Igualmente, aunque en ocasiones se desciende a un análisis sectorial, es preciso insistir en que las actividades reales combinan la utilización de insumos procedentes de los diferentes sectores con lo que la recogida de información agregada por sectores no suele representar de forma adecuada lo que ocurre en las diferentes situaciones productivas reales.

Finalmente, cuando se plantea el tema territorial o regional, se hace por lo general, desde una lógica compensatoria o asistencial, tratando de acortar la distancia entre los indicadores promedio de una región respecto a otras, interesándose más por la posible convergencia o divergencia de situaciones que por intentar entender las potencialidades de cada territorio.

Todos estos planteamientos están hoy bastante anticuados o, al menos, desde el enfoque del desarrollo local tienen escaso interés.

En este sentido el desarrollo dependerá cada vez más de aquellos factores de naturaleza intangible que dependen de la capacidad de los actores locales para crear o mantener las condiciones e institucionalidad apropiadas para el fomento de las innovaciones, y que actúan objetivamente como propiciadores del desarrollo.

En esta perspectiva pueden asociarse elementos tales como el nivel de capacitación de la fuerza de trabajo y su capacidad para asimilar el espíritu emprendedor de los actores comunitarios, entre otros. Estos pueden ser los que marquen la diferencia entre localidades y ser determinantes en el éxito de las iniciativas de desarrollo local.

El análisis del concepto “Desarrollo Local” se remonta a los inicios de década de los años ochenta, cuando se introduce -por primera vez- la noción de localidad en la Teoría del Desarrollo, surgiendo así el modelo de desarrollo “desde abajo” o modelo

de “Desarrollo Local Endógeno”, según el cual el crecimiento se lleva a cabo aprovechando el conjunto de recursos humanos y materiales propios de una zona determinada.

Aun cuando el modelo surge como alternativa al modelo “desde arriba” (o de concentración/difusión), ambos modelos presentan un elevado grado de compatibilidad, por lo que es necesario incorporar ambos elementos en el proceso de desarrollo local. De esta manera, el modelo de desarrollo local presentaría las siguientes características, Pike, (2011)

El territorio es un agente de transformación social y no simplemente un soporte físico del desarrollo; del espacio funcional al espacio activo.

El desarrollo potencial de una zona depende de sus propios recursos.

Ofrece una perspectiva, además de territorial (y no funcional), microeconómica (y no macroeconómica) y de producto (no sectorial).

Se muestra relevante el protagonismo y actuación de las administraciones públicas, sobre todo de la local, pero también de la regional y central.

Es necesaria la actuación conjunta de los gestores públicos y los agentes privados, a través de una interacción colectiva.

El concepto de “desarrollo local” surge de la combinación de dos términos controvertidos, que han sido objeto de discusión científica y han generado posturas dispares. Se han realizado distintas aportaciones para ofrecer una definición unánime y aceptada que todavía no se ha conseguido. El concepto de desarrollo ha sido utilizado en la mayoría de las ocasiones con una significación cualitativa.

En el lenguaje común se emplea como sinónimo de crecimiento, y generalmente, aumento económico. Por otro lado, la noción de “local” hace referencia a una parte del espacio, pequeña y englobada o referenciada en una estructura más amplia.

En otros términos, o se traduce en el mejoramiento de las condiciones materiales e inmateriales de la vida de los habitantes, creándoles la oportunidad para su realización, o se termina en un fracaso.

Las políticas de desarrollo local cumplen una función muy importante en los procesos de desarrollo económico, ya que actúan como catalizador de los mecanismos de interacción a través de las iniciativas locales, otorgan un importante papel a las empresas, a las organizaciones, a las instituciones locales en los procesos de crecimiento y cambio estructural en los que se trata de impulsar un proceso de desarrollo económico de “abajo hacia arriba”.

De este modo tenemos una primera concepción político-administrativa del territorio. Pero en la perspectiva del desarrollo endógeno, el territorio adquiere otras connotaciones. Una superficie simbolizada, dotada de significado a partir de los procesos sociales diversos que en él se expresan. Un entorno donde se fraguan las relaciones sociales y económicas, terreno de interacciones múltiples y constitución de actores.

Un lugar de identidad, de pertenencia, donde la cultura y otros rasgos locales no transferibles se han ido sedimentado y afirmando en el tiempo. Un ámbito de especialización productiva, de externalidades, proximidad y de procesos organizativos y de aprendizaje. Un lugar donde las instituciones públicas y privadas interactúan para regular la sociedad.

Un espacio de intervención, de ordenamiento, de vertebración. Y fundamentalmente, un territorio proyectado, un espacio de construcción, el lugar del “proyecto político de desarrollo” y un factor estratégico de oportunidades de desarrollo.

El Banco Mundial en 1990 define al desarrollo local como un fenómeno relacionado con personas trabajando juntas para alcanzar un crecimiento sustentable que traiga beneficios económicos y mejoras en calidad de vida para todos en la comunidad.

Aunque no puede hablarse de una conceptualización acabada, la concepción del desarrollo local vino a definirse por la concertación de los agentes locales y económicos, públicos y privados, unidos por el interés común de la defensa y dinamización de su entorno para movilizar las energías y las potencialidades endógenas para la definición de estrategias de desarrollo y la promoción de las actividades correspondientes, siempre a partir de las iniciativas y recursos locales, creando sinergias, buscando los apoyos externos posibles.

El desarrollo es entre otras cosas, un proceso de aprendizaje colectivo sobre las propias capacidades de las personas, grupos, comunidades y sociedades, y sus posibilidades endógenas, que se potencia en tanto hay comunicación, transparencia y participación en la toma de decisiones y opera el incentivo de la distribución justa de esos resultados.

El desarrollo local se trata de un complejo proceso de concertación entre los agentes – sectores y fuerzas- que interactúan dentro de los límites de un territorio determinado con el propósito de impulsar un proyecto común que combine la generación de crecimiento económico, equidad, cambio social y cultural, sustentabilidad ecológica, enfoque de género, calidad y equilibrio espacial y territorial con el fin de elevar la calidad de vida y el bienestar de cada familia y ciudadano(a) que viven en ese territorio o localidad.

Más aún implica la concertación con agentes regionales, nacionales e internacionales cuya contribución enriquece y fortalece ese proceso que tiene una lógica interna, que avanza de manera gradual pero no dinámica ni lineal, que le da sentido a las distintas actividades y acciones que realizan los diferentes actores.

En este sentido el desarrollo dependerá cada vez más de aquellos factores de naturaleza intangible que dependen de la capacidad de los actores locales para crear o mantener las condiciones e institucionalidad apropiadas para el fomento de las innovaciones, y que actúan objetivamente como propiciadores del desarrollo.

La actualización del modelo económico cubano supone mayores libertades administrativas para los gobiernos locales, sobre todo con el fin de lograr el autofinanciamiento y el desarrollo de los territorios.

En esta perspectiva pueden asociarse elementos tales como el nivel de capacitación de la fuerza de trabajo y su capacidad para asimilar el espíritu emprendedor de los actores comunitarios, etc. Estos pueden ser los que marquen la diferencia entre localidades y ser determinantes en el éxito de las iniciativas de desarrollo local.

Las nuevas necesidades surgidas en la práctica pedagógica en esta etapa de transformaciones, entre las que se encuentran impartir el proceso docente y dar un seguimiento total a la formación general integral de los alumnos, hace que la

preparación metodológica de los docentes y en especial, de los maestros primarios se convierta en el espacio fundamental para desarrollar este propósito.

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.

La capacitación del docente se concibe como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de su función; de manera que para alcanzar niveles superiores de profesionalidad en los docentes se precisa de la educación continua y permanente de quienes dirigen el proceso de enseñanza aprendizaje; los que, a partir de las tendencias actuales de la Educación de Avanzada, son tomados como ejes formativos estructurales. (Pons, 2009, p.12)

Mientras que Barrios (2008), al abordar el término superación asociado al docente la considera como: "Un proceso sistemático que partiendo del diagnóstico de las necesidades sociales e individuales de los docentes, concibe las vías, formas y métodos más efectivos para alcanzar un estado superior, en correspondencia con las condiciones del entorno y con la plena participación de los dirigentes educacionales y los docentes con el fin de lograr las transformaciones que permitan la formación integral de los estudiantes". (p. 72)

El desarrollo local, según la Wikipedia" (...) se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas de una comunidad, barrio o ciudad, (...) considerando como potencialidades endógenas de cada territorio, a los factores económicos y no económicos, como los recursos sociales, culturales, arquitectónicos, históricos, institucionales, paisajísticos, etc."(Wales and Sanger, 2013a).

En Cuba las primeras experiencias de desarrollo local (en el sentido actual del término) comienzan a desarrollarse de forma aislada en la década de 1980 en el municipio Yaguajay y en la provincia Granma.

La recepción de la teoría sobre el desarrollo local –proveniente principalmente de fuentes europeas, en las que se referencian básicamente los trabajos de autores como Becatini (2000), Vázquez Barquero (2000), Albuquerque (2001), entre otros – se produce en medio de una fuerte polémica de carácter ideológico acerca de la viabilidad del desarrollo local para un país con las particularidades de Cuba.

No es hasta la entrada del país en el Periodo Especial, en la década de 1990, que se debate en los medios académicos cubanos la viabilidad de esta

Dichos elementos se construyen a partir de los recursos que están presentes en el territorio, destacando la relevancia de las economías de localización y aglomeración, y los efectos de la cooperación en los procesos productivos que generan disminución de costos de coordinación e información; así como también la dimensión institucional que propicia un marco favorable para la actuación de los diferentes agentes y determina la innovación a nivel local.

El origen y evolución de dicho desarrollo ha estado dado por el transcurso de los procesos socio-históricos, por una parte, a la delimitación de los términos de espacio y territorio, determinados dentro de la teoría económica, con el objetivo de establecer los factores que deciden la localización en el espacio de las diferentes actividades productivas y de servicios; y por otra, al proceso o fenómeno denominado globalización, el cual produce simultáneamente la centralización y fragmentación del mundo, de la sociedad, de la economía, de la política y de la cultura (Iglesias, 2010).

Entre los antecedentes de este concepto están el Desarrollo Comunitario, las políticas públicas europeas, las Iniciativas Locales de Empleo, los Organismos de Promoción Económica, las Experiencias de Creación de Empleo (como las escuelas-taller), las Iniciativas Comunitarias, las experiencias de los movimientos sociales latinoamericanos, etc.

Según León (2012) que cita a Espina (2006) la trayectoria está determinada por su avance desde sus antecedentes hasta nuestros días, y puede dividirse en cinco grandes etapas.

- Primera etapa desde el Siglo XIV hasta la primera mitad del XIX denominada de generación, donde se entendía el desarrollo como un proceso inevitable por el que transitarían todas las naciones, regido por una ley sociológica.
- Segunda etapa de Universalización desde la segunda mitad del Siglo XIX a 1945 que coincide con el fortalecimiento del capitalismo europeo y norteamericano, que es visto como modelo alcanzable, si son eliminadas las trabas que interfieren el avance hacia la modernización.

El desarrollo económico se identifica como el centro del desarrollo, considerando que los factores económicos y tecnológicos son determinantes para impulsar las demás esferas de la sociedad.

- Tercera etapa de Resplandor del desarrollo desde 1945 hasta inicio de los años setenta en la cual se concibe a la nación como protagonista del desarrollo, ignorando las potencialidades de los territorios locales para transformar las realidades que les corresponde vivir.

Los países desarrollados pretendían hacer creer que los subdesarrollados transitaban por una etapa previa, antes de alcanzar los niveles de desarrollo que ellos disfrutaban y que era alcanzable, pretendiendo hacer ignorar que para salir del subdesarrollo no basta con la industrialización, sino que es necesario romper esas estructuras y cambiar los nexos y las relaciones internacionales imperantes, generadoras de desigualdades.

- Cuarta etapa donde se inicia una crisis del discurso desarrollista que comienza de la segunda mitad de los setenta hasta la década de los ochenta y principios de los noventa. Se caracteriza por el continuo crecimiento de las desigualdades sociales, de la deuda externa, resultado de la aplicación de políticas neoliberales, de la dependencia tecnológica y de la crítica ambientalista.

Se comienza a desarrollar la conciencia en cuanto al límite de los recursos naturales, si no se toman medidas para su explotación, lo que conduce a una autodestrucción de la especie humana.

- Quinta etapa de reemergencia crítica del concepto de desarrollo dado desde los noventa hasta la actualidad, en el que surge una nueva conceptualización del desarrollo, caracterizada por la participación y el saber popular, reforzando el criterio de que las potencialidades que existen en las diferentes regiones y localidades, tanto en recursos naturales como humanos y culturales, los que pueden aprovecharse como elementos dinamizadores del desarrollo.

En resumen, el Desarrollo Local, surge como alternativa ante la crisis, orientado a movilizar el potencial humano a través de acciones locales en diversas áreas, como, introducción de nuevas tecnologías, nuevas fuentes de energía, renovación de actividades tradicionales, innovación en la comercialización y en la prestación de servicios, revitalización de la pequeña empresa, etc., y ligado a ellos como instrumento importante para movilizar los recursos humanos: la formación profesional y la capacitación; procesos que expresan la revalorización actual de la iniciativa individual y colectiva.

Lo antes planteado, es primordial un ajuste de estructuras sociales, mentales y culturales, siendo obligatorio un cambio desde la propia base, donde se vean implicados actores locales para lograr que se generen servicios e infraestructuras que mejoren la calidad de la vida de cada ciudadano, así como mejoras en los ingresos y en las oportunidades de empleo; por lo que es necesario la integración de toda la sociedad a través de la eliminación de cualquier forma de exclusión y de una mayor promoción del desarrollo social integral en la localidad.

Dadas las propias peculiaridades en correspondencia con las condiciones histórico-concretas, cada territorio posee su propio modelo de aplicación de la política de desarrollo local, donde se evidencia la importancia del carácter social, lo cual permite hablar de un desarrollo local y social, destacando como elemento primordial en la puesta en marcha del mismo, los recursos humanos.

Para la estimulación del Desarrollo Local son disímiles las acciones que pueden emprenderse, definiendo lo local como el municipio, ya que este constituye la unidad básica de la organización político-administrativa del Estado.

Algunas experiencias por desarrollar procesos de desarrollo local sostenibles en América Latina han fracasado, ante el pobre apoyo de las autoridades nacionales y por falta de voluntad política.” (León, 2012)

Objetivos que componen el Desarrollo Local en el contexto internacional

El Desarrollo Local pretende establecer un crecimiento económico con equidad, de tal forma que las generaciones actuales satisfagan sus necesidades sin afectar a las futuras generaciones, mediante la acción concertada entre los diferentes agentes socioeconómicos locales, públicos y privados, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos endógenos existentes. Entre sus objetivos más significativos están (Delgado, 2000):

Fortalecimiento económico:

- Aprovechar racionalmente los recursos locales disponibles y evitar la duplicidad de esfuerzos por medio de la cooperación en todos los niveles, buscando producciones de ciclos cerrados, es decir, con tecnologías que posibiliten el reciclaje de desechos.
- Procurar la mejora del empleo y los ingresos mediante la participación de todos los actores del área en la fijación de las prioridades de desarrollo, para contribuir así al avance económico de las localidades.
 - Adecuar la tecnología y buscar formas de organización productiva viables para la empresa pequeña.

Apoyo de la gestión local:

- Fortalecer los vínculos de las políticas nacionales con el nivel local y preparar a éste para que participe de forma creativa en la aplicación de aquéllas, a tono con lo que realmente convenga a la localidad y que potencie su capacidad negociadora.

Protección ecológica:

- Conciliar el medio físico con el desarrollo e integrar en la dualidad economía-ambiente la conservación de los ecosistemas, la recuperación de áreas degradadas, la eliminación de puntos críticos y el aseguramiento de la sanidad ambiental.

- Aprovechar los recursos naturales de modo que no originen deudas ecológicas al sobreexplotar la capacidad productiva y de carga de la tierra.

Impulso de la economía social:

La llamada economía social puede desempeñar un papel importante en la promoción del desarrollo. Las cooperativas, sociedades anónimas u otras formas de organización permiten que los grupos más débiles realicen iniciativas generadoras de nuevos empresarios y empleos mediante la capitalización de subsidios o créditos, al tiempo que se promueve la acción colectiva y solidaria para impulsar cualquier proceso de desarrollo endógeno de la localidad.

Cuba y el desarrollo local. Antecedentes

Un autor sostuvo que Desarrollo Local en Cuba “es aquel que pretende el desarrollo y la reestructuración del sistema productivo, el mejoramiento del nivel de vida de la población y el aumento del empleo de la localidad, con un uso racional de los recursos materiales, laborales y financieros en inversiones estratégicas para el desarrollo” (Álvarez, 2013).

Al revisar los antecedentes históricos, podemos constatar que en Cuba el desarrollo parte de las grandes deformaciones y desigualdades socioeconómicas previas al triunfo de la revolución en enero de 1959, principalmente entre las regiones occidental y oriental, y, por tanto, de la necesidad de encaminar esfuerzos con el fin de ofrecer soluciones al desarrollo demandado por el proceso revolucionario en auge (Delgado, 2000).

Desde los primeros días, la Revolución enfrentó el reto que significaba borrar la desproporcionalidad que existía en el desarrollo territorial, instituyéndose de modelo de desarrollo, como mecanismo de funcionamiento de la economía, una nueva forma de regulación, la planificación.

Esta, se basa en los balances materiales, asignando los recursos productivos a través de un plan que luego distribuye los resultados por medio de éste a precios constantes, relegando de esta forma a un segundo plano las categorías económicas y las consideraciones de la eficiencia en término de valor.

Durante las tres primeras décadas se confirmó que la planificación era un mecanismo eficaz, pero ya para finales de los años '80 la planificación centralizada no daba respuesta a las exigencias que planteaban las nuevas circunstancias, las limitaciones de esta forma de regulación se hicieron evidentes en el uso de los recursos y la incorporación de la ciencia y la técnica.

Lo que frenó las aspiraciones de alcanzar niveles de crecimiento y eficiencia, así como lograr un modo de funcionamiento económico que priorizara la equidad y la transformación de la conciencia; por lo que se hizo necesario pasar a una forma más intensiva de reproducción.

Como resultado de la acción conjunta de los factores externos, derrumbe del campo socialista, bloqueo económico, etc. y factores internos dados por la ineficiencia económica como la baja significativa de los presupuestos municipales, el macro crecimiento del empleo estatal, las insuficiencias de las políticas macroeconómicas, entre otros, se deterioraron los principales indicadores económicos con la consiguiente crisis que afectó a todos los sectores.

Dichos factores, dificultan dirigir la economía, por lo que ha sido necesario buscar soluciones territoriales, erigiéndose una nueva estrategia conocida como Desarrollo Económico Local (DEL), enfocado más como el proceso mediante el cual se implementan las necesarias transformaciones en las dimensiones ambiental, económico-productiva y político-social, a partir de una proyección estratégica elaborada y un plan que se cambiará y evolucionará con la práctica de los propios gestores.

Este desarrollo no es totalmente independiente, sino que debe mantenerse interconectado con el entorno y formando parte de la estructura del desarrollo nacional. En este sentido, el desarrollo local, lejos de contraponerse se complementa con la planificación nacional.

Principios del desarrollo local en Cuba:

Señala León (2012) que cita a Guzón A. (2006) que la aplicación de un modelo de desarrollo local siempre se rige por principios que se deben cumplir para garantizar su éxito:

- Enfoque integral y sistémico del desarrollo, que vincula las dimensiones ambientales, económico-productiva, sociocultural e institucional de manera inseparable.
- Aprovechamiento de las estructuras existentes en el municipio, teniendo al Poder Popular como líder del proceso; que, al desarrollar métodos y estilos de trabajo adecuados, fortalece las relaciones horizontales entre los diferentes actores locales.
- Aprovechamiento y ampliación de espacios y canales de participación existentes.
- Gestión del conocimiento, innovación y transferencia de tecnologías, como base de soluciones apropiadas.
- Identificación y movilización de los potenciales productivos, de las características geográficas y medioambientales propias del territorio, así como del capital humano local, con sus valores históricos culturales.

Obstáculos para el desarrollo local en Cuba:

El Desarrollo Local debe contar con la elaboración de un plan de acción en el que se establecen las tareas concretas que deben emprenderse. Estas acciones deben estar diseñadas para resolver problemas relacionados con la financiación de las propias empresas locales, como consecuencia del aumento de los costes productivos, con las dificultades de acceso a los mercados financieros, las deficiencias en la dotación de servicios de apoyo a la producción y a la comercialización. Dichas acciones se ven comprometidas y tiene como reto superar un grupo de debilidades presentes en la actualidad (Delgado, 2000):

- Las limitaciones de recursos y la concentración de las decisiones políticas en las entidades centrales del Estado.
- La falta de autonomía de los municipios que les impide participar en la determinación de medidas de carácter nacional, como la implantación del mercado agropecuario o la libertad de trabajar por cuenta propia.
- La ausencia de una reforma tributaria que subsane la carencia de mecanismos legales para que los municipios obtengan tributos por parte de las industrias asentadas en su territorio, sin importar su nivel de subordinación.

- El papel sólo recaudador de los gobiernos municipales en la formación del presupuesto; toda captación mayor a los gastos aprobados se entrega al presupuesto central.

El Estado garantiza así cierto grado de equidad en los bienes y servicios que se prestan en cada territorio, pero no estimula el esfuerzo fiscal para incrementar los ingresos propios del presupuesto y movilizar las reservas existentes en el municipio. Los gobiernos municipales tampoco tienen autonomía para formular y aplicar el presupuesto.

- El excesivo control central de las inversiones, que ocasiona que el gobierno y las direcciones municipales desconozcan la planificación física y el uso de las instalaciones en su territorio.

La entrega de tierras ociosas a la familia resulta negativa cuando se trata de áreas originalmente destinadas a la reforestación y que, en vez de ella, se erosionan más. La expansión de las actividades agropecuarias en las ciudades también perjudica al medio, por el uso incontrolado de los espacios vacíos, el crecimiento anárquico de los huertos y el uso para el riego del agua destinada al consumo de la población.

- La complicada situación económica y las dificultades de abastecimiento han animado el desarrollo de la pequeña industria local para mitigar, al menos en parte, la carencia de algunos artículos a partir de los recursos locales. La actividad por cuenta propia compite ventajosamente con la industria local por la calidad de su producción y la flexibilidad para adaptarse a las exigencias de la demanda (mercado). En cambio, la industria local arrostra problemas por el diseño de sus productos, sus altos precios y su poca flexibilidad ante los requerimientos del mercado.

El Desarrollo local en los municipios

Para la estimulación del Desarrollo Local son disímiles las acciones que pueden emprenderse, definiendo lo local como el municipio, ya que este constituye la unidad básica de la organización político-administrativa del Estado.

En Cuba las iniciativas municipales para la promoción del desarrollo son cada vez más urgentes en el actual proceso de reorientación económica hacia una economía de servicios y de exportación de productos.

Lo cual ha hecho necesario potenciar la búsqueda de alternativas a nivel de las municipalidades por lo que se crea el Centro de Desarrollo Local y Comunitario (CEDEL) del Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) que, a partir de un trabajo coordinado con los gobiernos locales y la población, aglutinando además los recursos humanos de mayor preparación científica del municipio y los recursos materiales que este posee, tienen como meta encontrar soluciones a los problemas diagnosticados en los Consejos Populares de los municipios.

Para medir el Desarrollo Local en las municipalidades se realiza un análisis integral, el cual se basa en los diagnósticos sobre el fondo habitacional (Dirección Municipal de Vivienda), el diagnóstico urbano y territorial (Dirección Municipal de Planificación Física), así como los datos de la Oficina Municipal de Estadísticas e Información y resultados de los Censos de

Este procedimiento denominado Índice de Desarrollo Municipal (IDM), ha posibilitado diagnosticar los municipios que presentan niveles de desarrollo alto, medio y bajo, lo que constituye un elemento de importancia para establecer los objetivos y metas del plan territorial, con el propósito de fijar las estrategias de desarrollo que posibiliten atenuar las desproporciones socio-económicas existentes entre localidades según (Mendez and Lloret, 2004).

Se puede concluir que, se tendrá en cuenta toda la teoría abordada acerca de las líneas estratégicas de producción y servicio en este trabajo para la confección de las tareas docentes que contribuyan al perfeccionamiento de los proyectos de desarrollo local en los docentes de la sede para desarrollar así la competencia con vista a lograr una línea de estrategia eficiente.

El desarrollo local y el papel de las universidades

Los procesos de desarrollo local se asientan sobre las capacidades locales instaladas en cada territorio. La motivación de la población y la articulación de redes son esenciales para la puesta en marcha de procesos de desarrollo local. La

formación de capital humano capaz de poner en marcha estos procesos y hacer de catalizador de estos es algo sin lo que difícilmente se podría poner en marcha el desarrollo local.

Un papel importante en el proceso de desarrollo local lo desempeña, en nuestras condiciones, la Universidad, la que tiene entre sus principales propósitos poner a disposición de la localidad los conocimientos y habilidades de sus profesionales, con la finalidad de contribuir al desarrollo y a la elevación del nivel de vida territorial sin costo alguno para estos, aspecto que distingue el accionar de la universidad cubana del que existe en otras partes del mundo.

La relación Universidad Desarrollo Local en nuestras condiciones significa ante todo poner a disposición del desarrollo local el conocimiento y la experiencia acumulada en los Centros de Educación Superior del país, es apoyar los cambios que se están produciendo en todo el sistema universitario, para de esta manera contribuir a la formulación y al desarrollo de estrategias de investigación y formación que coadyuven al desarrollo de los actores sociales.

La Universidad a diferencia de lo que acontece en otras homónimas a nivel internacional no se rige por ningún concepto mercantilista y esa fortaleza le permite concentrarse en su más genuina función, la formación y la investigación en función del desarrollo económico social. No obstante, dada sus limitaciones como agente social, económico y político, no puede atender por sí sola todas las necesidades y demandas que brotan del desarrollo local, es por tanto un agente social que debe estar integrado al conjunto de factores que en su conjunto saltan obstáculos, aprovechan las sinergias con la finalidad de elevar el nivel de vida de la localidad y en general de la sociedad.

Es una universidad comprometida con su propia evolución, con el contexto social, político, económico y cultural, es un verdadero arsenal de conocimientos sociales en función del desarrollo del país. Se trata de implantar una estrategia de desarrollo local basada en la gestión del conocimiento, que significa en la práctica vincular la formación de los recursos humanos a la detección de oportunidades de iniciativas productivas en el territorio, así como a la investigación académica y estudiantil

universitaria con la búsqueda de solución a los problemas de las entidades del territorio.

En cuanto a la capacitación a los actores locales se parte de las necesidades identificadas a partir del diseño estratégico de la localidad, para desarrollar un sistema de conocimientos que se retroalimente constantemente de las necesidades y experiencias prácticas, se promueva el trabajo en equipo y el enfoque multidisciplinario en la solución de problemas, se estimule el intercambio de información actualizada y la preparación continua de las personas.

La gestión del conocimiento para la innovación implica la colaboración en la identificación de los problemas locales y contribuir a identificar las organizaciones y personas que puedan aportar los conocimientos, para construir los nexos y redes que permitan asimilar, aplicar y evaluar los conocimientos utilizados.

Uno de los temas que aparecen con mayor frecuencia en el desarrollo económico local es la elaboración, gestión y control de los proyectos generados, a partir de las estrategias de desarrollo de la localidad. Por la naturaleza de estos se requiere el trabajo en equipos de proyectos, el enfoque multidisciplinario y la generación de conocimientos de forma colectiva en su interacción permanente con la realidad.

En este sentido no se trata solo de transmitir los conocimientos técnicos a los agentes del desarrollo local sino al mismo tiempo se deben vincular a los procesos de investigación-acción. Las etapas de este se pueden estructurar de la forma siguiente:

1. Planeamiento y preparación de los instrumentos de análisis para el levantamiento preliminar de experiencias, el calendario para la exploración, los cuestionarios para la prospección, la guía para el estudio de las experiencias y la elaboración de los estudios de casos con vista a la capacitación ulterior.
2. Elaboración o estudios de los diagnósticos de los territorios seleccionados en cuanto a las necesidades de capacitación y realización de los cursos de entrenamiento que permitan identificar las oportunidades de negocios y los proyectos correspondientes.

3. Análisis del diseño estratégico del territorio y selección preliminar de los proyectos potencialmente interesantes para los objetivos del Desarrollo Local. Se realiza de forma asistida la elaboración de los planes de negocios y se establecen los contactos con las instituciones del territorio para integrarlos a la estrategia de desarrollo y para obtener la información que requieran los proyectos.
4. Elaboración de las fichas sobre las experiencias seleccionadas, realización de seminarios, talleres y encuentros de investigación, reuniendo a los investigadores, autoridades locales y a especialistas invitados.
5. Seguimiento y evaluación de la marcha de los proyectos seleccionados, incluidas visitas de terreno.

Del análisis realizado en este capítulo se puede concluir que:

La capacitación docente, resulta una vía efectiva a considerar por actuar de forma consciente ante la adquisición de habilidades y capacidades del individuo con el fin de ponerlos aptos para actuar consecuentemente ante su acción pedagógica en las instituciones educativas.

La actividad de capacitación alrededor de los proyectos de innovación tecnológicos, debe conducir a que el capital intelectual de las organizaciones involucradas aumente de forma significativa, mediante la propia gestión de sus capacidades y en la solución de problemas, apareciendo la gestión del conocimiento como una vía para alcanzar un desarrollo económico local.

Se deriva que el desarrollo local deberá estar basado en el conocimiento y enfocarse a la localidad como un ente social en constante aprendizaje, que se desarrolla sobre la base de su constante auto evaluación, del conocimiento de la evolución del entorno local, nacional e internacional.

CAPÍTULO 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO. PRESENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL

En este capítulo se presentan los elementos del diagnóstico del estado real del problema para contribuir en proyectos de desarrollo local en la sede universitaria Panchito Gómez Toro de Jatibonico. Se presentan además las actividades de capacitación.

2.1 Diagnóstico del estado real de preparación de los docentes en los proyectos de desarrollo local en la sede universitaria Panchito Gómez Toro de Jatibonico

En los momentos iniciales, la búsqueda estuvo centrada en la exploración del comportamiento de las dimensiones e indicadores que permitieron detectar el estado real del conocimiento de los docentes en los proyectos de desarrollo local mediante la aplicación de diversos métodos teóricos y empíricos.

La constatación de datos fue posible por la elaboración y ejecución de diferentes instrumentos: encuesta, guía de observación y prueba pedagógica.

En el orden cuantitativo los indicadores se comportaron de la siguiente forma.

En la dimensión I: Cognitiva.

En la dimensión II: Los Modos de actuación pedagógica para el trabajo con los proyectos de desarrollo local.

Operacionalización de la variable:

Dimensiones e indicadores:

Dimensión 1

Cognitiva.

Indicadores:

1.1. Dominio de los proyectos de desarrollo local.

1.2. Dominio de la metodología.

Dimensión 2. Modos de actuación pedagógica para el trabajo en los proyectos de desarrollo local.

Indicadores

2.1. Capacidad para aplicar la metodología.

2.2. Lograr establecer una buena comunicación con los docentes.

2.3. Nivel de implicación en las diferentes actividades que participa con los docentes.

La observación pedagógica:

A partir de la observación empírica se constató que existía inconsistencia en el trabajo hacia las líneas estratégicas y por ende al tratamiento de los proyectos de desarrollo local. Por parte de los docentes de la sede Universitaria Panchito Gómez Toro, pues no se obtenía el resultado esperado para la inclusión educativa desde el proceso educativo.

La causa fundamental estaba dada en que eran limitados los conocimientos que poseían los mismos, acerca del proceder metodológico en la actividad de los proyectos.

A partir de la observación empírica se constató que existía inconsistencia en el trabajo hacia la diversidad y por ende al tratamiento de los proyectos. Por parte de los docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro, pues no se obtenía el resultado esperado para los proyectos desde el proceso docente.

La causa fundamental estaba dada en que eran limitados los conocimientos que poseían los mismos, acerca del proceder metodológico en la actividad de los proyectos y establecer las líneas a trabajar, quienes a pesar de ser docentes de la carrera de contabilidad. Y con experiencia en su labor, presentan una incompleta preparación en el tema de investigación.

Para el desarrollo del estudio diagnóstico (Pretest) se observaron los 10 docentes que conforman la plantilla del centro y que son los que contemplan la muestra y fue a los que se le aplicó una guía de observación (Anexo 1) con el objetivo de constatar

si existen y se aplican los conocimientos teórico metodológicos con relación a los proyectos, por parte de los docentes, mediante la preparación docente metodológica. Se realizó la revisión del programa en el departamento de proyecto en el cual se hace referencia a la necesidad de profundizar y fortalecer la metodología para realizar proyectos de desarrollo local.

Para la primera línea de observación que responde a: Se aplica estrategia de trabajo para los proyectos de desarrollo local, del total de la muestra cuatro aplican estrategias de trabajo para los proyectos, para un 40 %, tres lo aplicaban a veces, para un 30 % y tres nunca aplican estrategias de trabajo para los proyectos, para un 30%.

Estos resultados se corroboraron que son muy escasas las estrategias de trabajo para la inclusión educativa. Pues esto se pudo constatar, por las dificultades presentadas para crear las condiciones necesarias y desarrollo del trabajo con los proyectos, No se tiene planificada la actividad diferenciada, que demuestre la práctica de los proyectos y solo se prevé, una forma de realización de la actividad para la práctica con los proyectos.

En la segunda línea de observación referida a: Si las actividades del trabajo docente metodológico se enrumban hacia la preparación de los docentes de la sede, para los proyectos. Seis siempre aplicaban el trabajo docente metodológico, para un 60 %. Uno lo hacían a veces, para un 10 % y tres, nunca aplicaban el trabajo docente metodológico, para un 30 %.

Lo que demostró que no siempre las actividades del trabajo docente metodológico se enrumban hacia la preparación de los docentes de la sede, para la elaboración de los proyectos, pues en muy pocas ocasiones se tiene en cuenta la línea de trabajo docente metodológico referida a los proyectos, la actividad metodológica no responde a las necesidades de los docentes en cuanto a la elaboración de los proyectos y no se logra que la reflexión y el debate en estas actividades metodológicas enriquezcan la preparación de los docentes, para la elaboración de los proyectos.

En el aspecto tres a observar, relacionado con si los docentes elaboraran las líneas estratégicas para los proyectos, tres docentes saben cómo elaborar las líneas estratégicas, lo que representa el 30%, dos a veces elaboraban las líneas estratégicas para un 20% y cinco nunca tienen en cuenta cómo elaborar las líneas estratégicas, lo que representa el 50%.

Esto arrojó que en la sede no se preparan para asumir la elaboración de las líneas estratégicas, lo que se pudo demostrar porque durante los encuentros de preparación a los proyectos esta no se realiza, teniendo en cuenta las necesidades y caracterización del municipio. Por lo que no se brindan vías y alternativas a los proyectos para llevar a cabo la preparación de sus docentes y el dominio de las vías y el proceder metodológico para los proyectos con la estrategia.

En la cuarta línea de observación referida a la actitud asumida por los docentes ante la elaboración de los proyectos se obtienen resultados desfavorables, similares a los anteriores. Solamente tres de los implicados en la muestra, que representan el 30 % mantiene siempre una actitud favorable hacia las orientaciones relacionadas con los proyectos. Solo dos de los implicados, representantes del 20% mantienen a veces una actitud favorable. Los 5 restantes, que representan el 50% nunca mantienen una actitud favorable.

En esta propia línea se indagó también acerca de la actitud de aceptación de la diversidad que mantienen los docentes observados hacia la orientación relacionada con los proyectos. En este indicador se aprecia que mantienen una actitud favorable siempre seis docentes, para un 60%. Solamente cuatro, que representan el 40% mantienen una actitud favorable a veces, y no mantienen nunca una actitud favorable.

Como consecuencia de los resultados obtenidos a través de la observación realizada a los Docentes en la Sede Universitaria "Panchito Gómez Toro", se decidió profundizar en el diagnóstico inicial de la muestra por lo que se aplicó como método de análisis de documentos (Anexo 2), con el fin de conocer el nivel real de conocimiento que estos poseían en relación a los proyectos.

Donde se obtuvo como resultado que, en la primera pregunta, ¿Qué es para usted los proyectos de desarrollo local?, solamente 6 miembros de la muestra conocen íntegramente el concepto de inclusión educativa, para un 60 %. Uno conoce algún elemento del concepto de los proyectos para un 10%, y cuatro no poseen conocimiento suficiente del concepto de inclusión educativa, para un 40%.

En la segunda pregunta referida a ¿ Qué oportunidad le concede a los docentes con las necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos?, tres le concede a los docentes con las necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos, lo que representa el 30%, uno consideran no verle gran importancia a los docentes con necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos lo que representa 10 %, y seis no le concede a la caracterización de los docentes con necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos la importancia requerida, lo que representa el 60%.

En la tercera pregunta referida a ¿Qué relación existe entre las necesidades y la estrategia a aplicar, con los docentes que presentan las líneas estrategias? , seis conocen la relación existe entre las necesidades y la estrategia a aplicar, con los docentes que presentan las líneas estrategias para el 60 %, tres conocían algunos elementos de la relación existe entre las necesidades y la estrategia a aplicar, con los docentes que presentan las líneas estrategias, para el 30% y tres no dominan la relación existe entre las necesidades y la estrategia a aplicar, con los docentes que presentan las líneas estrategias, para el 30%.

En la pregunta cuatro la que responde a ¿Qué entiendes por preparación hacía la diversidad, con énfasis en la elaboración de proyecto de desarrollo local? Cuatro mostraron tener preparación hacía la diversidad, con énfasis en la elaboración de proyecto de desarrollo local, para el 40 %, cinco demostraron alguna preparación hacía la diversidad, con énfasis en la elaboración de proyecto de desarrollo local para el 50% y uno no demostró tener preparación hacía la diversidad, con énfasis en la elaboración de proyecto de desarrollo local para el 10%.

En la pregunta quinta la que responde a ¿Cómo logras la atención a la diversidad, en los proyectos con los contextos de la sede y la comunidad?, tres docentes refieren

lograr dar una correcta atención a la diversidad, en los proyectos con los contextos de la sede y la comunidad, cinco refieren que se les hace más fácil trabajar la diversidad desde la sede en los proyectos con los contextos y no así con la comunidad, para el 50%, y dos plantean que no saben cómo trabajar la atención a la diversidad, en los proyectos con los contextos de la sede y la comunidad.

Valoración general de los resultados:

En la observación realizada y expuesto anteriormente esta permitió determinar cómo regularidad que los Docentes de la Sede Universitaria: “Panchito Gómez Toro”, tomados como muestra, presentan una insuficiente preparación y nivel de conocimiento con relación a la diversidad, en los proyectos con los contextos de la sede y la comunidad, lo que imposibilita, para poder determinar las potencialidades que como concepto brinda para proyectar la estrategia de trabajo con un carácter diferenciado, así como la importancia de la caracterización de los docentes y la relación que existe entre la caracterización y la estrategia a aplicar, limitando la utilización de las diferentes vías de preparación y la calidad en este proceso.

Son restringidos los conocimientos que poseen acerca del proceder metodológico para lograr la atención a la diversidad en los proyectos con los contextos de la sede y la comunidad.

No obstante, se apreció en la muestra, presencia de potencialidades como el deseo de superarse, pues el docente cuenta con experiencia en la labor que desempeña además de que son altos los niveles de escolaridad.

El análisis de documentos, se aplicó en el total de la muestra con el objetivo de constatar, con el fin de conocer en los documentos del departamento de proyecto, (Anexo 2), la atención a los docentes si presenta la cantera de oportunidades a presentar en la línea estratégica del Consejo de la Administración (CAM)

Para el análisis del primer documento procesamiento de la información a partir de la cantera de oportunidades, se tuvo en cuenta diferentes elementos para ello, donde en un primer momento se revisó las acciones llevadas a cabo en el municipio para contribuir al desarrollo local lo que permitió constatar que cuatro docentes refieren que a partir de la cantera de oportunidades, se tuvo en cuenta diferentes elementos

para el 40%, en 3 docentes a veces a partir de la cantera de oportunidades, se tuvo en cuenta diferentes elementos, para el 30% y en tres docentes nunca a partir de la cantera de oportunidades, se tuvo en cuenta diferentes elementos para el 30%.

En la deficiente gestión de los proyectos que se ejecutan en el municipio, en cuatro docentes, siempre existe deficiencia en la gestión de proyectos que se ejecutan en el municipio, para el 40%, en cinco docentes plantean que a veces existen deficiencias para el 50%, además de que un docente expresa que nunca existe deficiencia, para el 10%

En la carencia de mecanismos de fuentes de financiación, 7 docente expresan que siempre existe carencia de mecanismos de fuentes de financiación para el 70%, en tres docentes plantea que a veces para el 30% y no hay docentes que planteen que nunca

La Insuficiente calificación y actualización de los recursos humanos, en seis docentes plantean que siempre hay Insuficiente calificación y actualización de los recursos humanos para el 60%, en tres plantean que a veces existe Insuficiente calificación y actualización de los recursos humanos para el 30% y en tres proyectan que nunca existe Insuficiente calificación y actualización de los recursos humanos, para el 30%

En el segundo elemento es consideración los mecanismos para controlar las acciones llevadas a cabo para el desarrollo local, Se realizan las auditorías a los proyectos de desarrollo local el 100% plantea que siempre se realiza, Con qué periodo de 4 veces al año

En el tercer elemento es considerado que los participantes en el proceso de control de las acciones realizadas para contribuir al desarrollo local, el Consejo de la Administración Municipal participa en las acciones realizadas que el 100% siempre participa el proceso de control de las acciones realizadas para contribuir al desarrollo local, el Consejo de la Administración Municipal participa y en ocho docente existe siempre problemas de disponibilidad de recursos en el municipio para los proyectos, para el 80% y en dos a veces para el 20%.

El análisis del diagnóstico realizado de estos resultados refleja, la necesidad de proponer un procedimiento para el diseño de un programa de desarrollo local que contribuya al control de la gestión del desarrollo local en el municipio.

Con la intención de continuar profundizando y a consecuencia de los resultados obtenidos a través de la observación y la entrevista realizada a los Docentes de la Sede Universitaria: “Panchito Gómez Toro”, se decidió seguir profundizando en el diagnóstico inicial de la muestra, con el objetivo de constatar cómo el docente inserta a través del contenido de enseñanza el trabajo con los proyectos para fortalecer el desarrollo local, se observaron 7 encuentros (Ver Anexo 3) a través de las cuales se pudo recopilar la información siguiente:

En tres de los encuentros los docentes utilizaron como variante la conversación orientadora sobre temáticas relacionadas con hechos relevantes de los proyectos en los municipios y sus principales entidades que realizan estudios, ello representa un 42,8%.

En dos encuentro el 28,6 % prefirieron realizar su motivación a partir de las líneas estratégicas que presenta el municipio, el 28,6% de las actividades los docente propusieron realizar la motivación a partir de los beneficiarios del desarrollo local: población, comunidad local, la localidad, los individuos, la familia, los ciudadanos y ciudadanas, en dos de ellas con enfoque investigativo, evidenciándose pobre participación de los docentes que contribuyen al desarrollo local: Participación, aprovechamiento de recursos endógenos y en un evento aprovechó las posibilidades del crecimiento económico, la creación de empleo, mejoramiento de la calidad de vida, satisfacción de demandas, bienestar económico, social y cultural, potenciar las dimensiones sociales y culturales , progreso permanente del territorio y la localidad lo que representa el 14,3% del total de actividades observadas.

En el 100% de los encuentros los docentes interrelacionaron el trabajo educativo a partir de las variantes antes mencionadas, sin embargo, sólo en el 14,3 % (seis encuentros) lo hicieron tomando en consideración el valor más afectado.

Todos los docentes presentes en los 7 encuentros reciben una información precisa de qué van a hacer, lo que representa un 100% de efectividad en este aspecto, en

cambio para expresar cómo lo van a hacer, sólo en cuatro encuentros los docentes informaron y reiteraron con claridad las vías y procedimientos a utilizar 57,1% y sólo en 3 de los encuentros los docentes lograron destacar y hacer comprender la utilidad práctica que aportaba el contenido.

En cinco encuentros la orientación hacia el objetivo se ejecutó con efectividad sólo al inicio, pues no se retomó convenientemente durante el resto de las actividades, influyendo negativamente en el interés y la concentración de los docentes, esta cifra representa el 71,4 % del total. En el resto 28,6 % esta acción se ejecutó en los tres momentos del proceso.

En el 100% de los encuentros la decisión optada por los docentes, en la fase de orientación como recurso para incentivar el interés hacia la actividad de estudio, sirvió como condición previa para establecer el enlace entre lo conocido y lo desconocido.

En tres encuentros se ejecutaron en parejas 42,9% en tres, lo hicieron en equipos de los docentes 42,9 % y en el resto que representa el 14,3 % se proyectan sobre la base del trabajo individual, tomando como alternativa el uso de la metodología, entre otras, lo que dificultó el establecimiento de relaciones interpersonales, de socialización que favorecen la formación de los proyectos.

En el 100% de los encuentros en las actividades propuestas respondieron a un nivel de reproducción, en un encuentro 14,3% los docentes emitieron criterios personales, puntos de vista y opiniones acerca de los proyectos de desarrollo local, según sus comportamientos, respectivamente. En tres de estos encuentros 42,9 % se evidenció la vigencia del contenido, vinculándolo con situaciones actuales de los proyectos.

En dos de los encuentros el docente ofrece indicadores para continuar priorizando la capacitación de los proyectos de desarrollo local un 28,4% y en dos no realiza una acertada conducción de este momento y permite que lo hagan espontáneamente, lo cual conlleva a que no se cumpla el propósito fundamental, que es evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos con los proyectos de desarrollo local.

En los 100% de los encuentros observados garantizan que la estrategia dirigida a la elaboración de los proyectos de desarrollo local se incorpore a todas las acciones de

capacitación y se convierta en el eje central de la preparación y superación que tributen al desarrollo local.

En cuanto a la búsqueda de nuevas fuentes en tres encuentros se orientó desarrollar un taller científico para el intercambio de las mejores experiencias en la preparación de los docentes en el desempeño de perfeccionar el proceso de proyectos de desarrollo local el 42,9% del total, en dos encuentros se indicó interactuar con la metodología sobre los proyectos para el 28,4%, tres tuvieron como objetivo el impacto de la capacitación de los docentes, de manera que se pueda ofrecer guías para la acción en el perfeccionamiento de los sistemas de dirección promoviendo la continuidad del proceso de proyectos de desarrollo local para el 28,4% y en tres que refleja igual por ciento al anterior, los que tienen que resolver la búsqueda sobre los proyectos .

En resumen, a partir de la observación a los diferentes encuentros se corroboró que no siempre se ejecuta con efectividad la orientación hacia el objetivo formativo dirigido a los proyectos de desarrollo local, sólo se realiza al inicio, pues no se retomó convenientemente durante el resto de las actividades, influyendo negativamente en el interés y la concentración de los docentes.

Los encuentros se proyectan sobre la base del trabajo en grupos, tomando como alternativa el uso de la metodología, entre otras, lo que dificultó la formación del escenario. No siempre las actividades que se proponen, propician la formación y las exigencias del docente algunas veces contribuyen a mejorar los proyectos de desarrollo local.

En sentido general se demostró que el nivel del trabajo educativo encaminado a este proceso es continuo y dinámico dirigido a mejorar los valores ético-morales, las competencias, calificaciones y habilidades de nuestro capital humano para cumplir con calidad las funciones de su puesto de trabajo; asumir adecuadamente los cambios tecnológicos que se produzca.

Los docentes seleccionados como muestra dominan de forma general el acontecer noticioso nacional y extranjero, las efemérides más relevantes. El 100% de los docentes conocen los valores a trabajar, dos conocen con profundidad los

indicadores a tener en cuenta para formar cada uno de ellos, lo que representa el 28,4% del total de la muestra, expresa que el resto (71,6%) no dominan la totalidad de los indicadores establecidos en documentos que rigen la metodología sobre los proyectos de desarrollo local, y que, de ellos, dos en menor escala, pues tienden a confundirlos a partir de la conceptualización que poseen los mismos.

Un docente persigue mejorar la calidad de vida de la comunidad local a través del aprovechamiento de las potencialidades de las instituciones locales en función de originar recursos para contribuir a su desarrollo, donde el CAM constituye la máxima dirección política -administrativa del proceso, encargada de controlar su gestión y de satisfacer las necesidades e intereses de la población, a partir de su participación activa y tomando en cuenta su criterio y opinión oportuna del trabajo para los proyectos (14,3%), uno se apoya de las experiencias del anterior para lograr el éxito de su actividad en tal sentido, otro solicita de su apoyo, para a través del entrenamiento recibir preparación y observar la demostración (14,3%) mientras que los tres restantes (71,6%) se apoyan en el proceso, premisa y condición, construcción social, pero obtienen bajos resultados al carecer de creatividad para insertarlo al proceso de enseñanza.

Según criterio del entrevistado el 100% de la muestra ha mantenido un acertado vínculo universidad-gobierno para el logro del propósito educativo, pues en la sede han estado en los departamentos de proyectos dirigidos a preparar a los docentes y se ha garantizado la integración de todos los factores del gobierno en función de resolver las insuficiencias que presente la sede.

Afirma el director que los resultados obtenidos en comprobaciones aplicadas con sistematicidad a los docentes demuestra que en el trabajo, del 83,3% de los docentes, el valor menos elevado es el del conocimientos de la metodología para realizar los proyecto de desarrollo local , pues las regularidades más constatadas son: El conocimiento profundo con que cuenta el municipio sobre las líneas estratégicas a trabajar, con énfasis en valorar, a través de la actuación de las figuras más representativa, así como en el cuidado y protección del entorno.

Se entrevistó al ciento por ciento de la muestra sobre la base del objetivo previsto para ello el que estuvo referido a: Comprobar el nivel de conocimiento que poseen los docentes de la carrera de Contabilidad con relación a los Proyectos de Desarrollo Local. (Anexo4)

Donde se obtuvo como resultado que, en la primera pregunta, ¿Qué es para usted los proyectos de desarrollo local?, los diez miembros de la muestra conocen íntegramente el concepto de proyecto, para un 100 %.

En la segunda pregunta referida a: ¿Qué oportunidad le concede a los docentes con las necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos?, siete le concede la oportunidad de los de los docentes con necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos , lo que representa el 70%, tres consideran no verle gran importancia de que los docentes con las necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos, lo que representa 30 %,

En la tercera pregunta referida a ¿Considera tener preparación para realizar los proyectos de desarrollo local?, en siete plantean no tener preparación para realizar los proyectos de desarrollo local, para el 70% y en tres estar preparados a realizar los proyectos de desarrollo local, para el 30%

En la pregunta cuatro la que responde a: ¿Falta de autonomía en la toma de decisiones?, seis plantean que existe falta de autonomía en la toma de decisiones, para un 60%. Y cuatro que presentan autonomía para la toma de decisiones, para un 40%.

En el caso de la pregunta cinco la que se refiere a: ¿Qué obstáculos entorpecen el desarrollo local en el municipio?, cuatros plantean que existen obstáculos entorpecen el desarrollo local en el municipio, para el 40%, seis plantea que no existe obstáculos entorpecen el desarrollo local en el municipio, para el 60%

Valoración general de los resultados: La entrevista realizada y expuesto anteriormente ver: (anexo 2), esta permitió determinar cómo regularidad que los Docentes de la Sede Universitaria: “Panchito Gómez Toro”, tomados como muestra, presentan una insuficiente preparación y nivel de conocimiento con relación a los

proyectos de desarrollo local, lo que imposibilita, para poder determinar las potencialidades que brinda las líneas de la estrategia con un carácter diferenciado, así como la importancia de la caracterización de los docentes y la relación que existe entre los proyectos y la estrategia a aplicar, limitando la utilización de las diferentes vías de preparación y la calidad en este proceso. Son restringidos los conocimientos que poseen acerca del proceder metodológico para lograr la atención a la diversidad, en los contextos de la sede- comunidad. No obstante, se apreció en la muestra, presencia de potencialidades como el deseo de superarse, pues el personal cuenta con experiencia en la labor que desempeña además de que son alto los niveles de formativos, son comunicativos y mantienen una asistencia y puntualidad al centro y a las actividades metodológicas.

2.2 Sistema de talleres teórico-metodológicos orientados a la capacitación de los docentes.

Se selecciona el taller, pero en este caso, el taller teórico-metodológico, el cual se considera que es aquel en el que se construye colectivamente el conocimiento, partiendo de los fundamentos científicos que sustentan el proceder metodológico de la materia que se trate, el cual se puede insertar en las formas de trabajo metodológico para la educación.

La selección de este tipo de resultado obedece a las posibilidades que ofrece para contribuir a la preparación de los sujetos desde un rol protagónico, si se tiene en cuenta que propicia el debate, la discusión y el análisis desde posiciones diversas.

La consideración anterior y las posibilidades del taller para lograr el vínculo teoría – práctica lo convierten en una importante alternativa en la solución del problema que se aborda en esta investigación.

Asumir una posición en relación con este tipo de resultado, exige el análisis de diversos criterios, ya que esta categoría ha sido tratada desde muchas y muy variadas experiencias, tanto en el campo de la educación, como en la industria, el comercio, la política y el quehacer cotidiano.

En la búsqueda realizada por el autor, resultaron de interés algunos criterios en los que se hace referencia a las características que tipifican el taller y a sus posibilidades, así por ejemplo Ezequiel Ander-Egg (1988: 13) afirma que:

"[...] el taller es esencialmente una modalidad pedagógica de aprender haciendo y se apoya en el principio de aprendizaje formulado por Foebel (1826) "aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador, vigorizante que aprenderla simplemente con comunicación verbal de las ideas".

Como se aprecia, este autor destaca la posibilidad del taller para aprender desde la práctica. En igual dirección se orientan las reflexiones presentadas por Delsi Calzado Lahera (1998: 9) quien considera que "El taller [...] es una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social". Para Roberto Guzmán Manzano (2006: 4) el taller es:

"Una forma de organización que pretende lograr la integración de la teoría con la práctica.

Es una instancia pedagógica donde el dinamizador y los participantes analizan conjuntamente problemas específicos con el fin de transformar condiciones de la realidad.

Es un ámbito de reflexión y de acción en que se pretende superar la separación entre la teoría con la práctica". Aparece entonces como aspecto de interés con el cual concuerdan las posiciones que se asumen en esta tesis, las potencialidades del taller para el análisis de problemáticas propias de la práctica laboral y profesional y para llegar a soluciones cooperativas de los problemas, partiendo de un proyecto de trabajo común.

Para la elaboración de esta propuesta se asume la concepción de taller teórico metodológico considerando que se ubica como parte importante de las formas de trabajo metodológico que caracterizan el sistema de preparación de los docentes en los diferentes niveles educativos,

Para la elaboración de esta propuesta se asume la concepción de taller teórico metodológico considerando que se ubica como parte importante de las formas de trabajo metodológico que caracterizan el sistema de preparación de los docentes en de la sede universitaria del municipio de Jatibonico en el trabajo preventivo con los proyectos de desarrollo local desde sus funciones de planificación, orientación y control en los diferentes niveles logran la implementación metodológica de estos al reflexionar y elaborar sus puntos de vista a partir de aquellas contradicciones esenciales que necesariamente deben responder al perfeccionamiento de su preparación profesional.

Para la elaboración de los talleres se ha seguido el enfoque histórico-cultural de L.S. Vigotsky y sus colaboradores, el cual se centra en el desarrollo integral de la personalidad, que, sin desconocer el componente biológico del individuo, lo concibe como un ser social cuyo desarrollo va a estar determinado por la asimilación de la cultura material y espiritual creada por las generaciones precedentes.

Desde estos criterios se asume el taller metodológico como “la actividad que se realiza en cualquier nivel de dirección con los docentes y en el cual de manera cooperada se elaboran estrategias didácticas, se discuten propuestas para el tratamiento de los contenidos y métodos y se arriba a conclusiones generalizadas”. (Ministerio de Educación. Resolución No. 200. 2014:15).

En el taller se pone de manifiesto la investigación participativa, al buscar un conocimiento objetivo de la realidad individual, grupal y social emprendido por los propios actores que aceptan la responsabilidad de la reflexión sobre su propia práctica. El taller transforma y produce nuevos conocimientos y valores para una mejor actuación.

En este estudio han resultado de gran valor los criterios presentados por Arelis Pérez Casas (2008)), Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación, cuando expresa que lo importante en el taller, es la organización del grupo en función de resolver tareas según la consigna: "aprender en el grupo, del grupo y para el grupo". Para lograrlo es fundamental proyectar una estrategia de

trabajo colectivo, en la que debe existir un alto nivel de colaboración de los participantes.

Muchas veces resulta complejo utilizar los talleres en forma de sistema y con mucha más razón en la preparación de docentes, pero por la importancia que ello tiene en su aprendizaje para el futuro desempeño se ha tenido en cuenta esta característica al concebir la propuesta.

El perfeccionamiento profesional de las personas que participan en el taller, se concibe a partir de este postulado mediante la actividad y la comunicación en sus relaciones interpersonales, constituyendo ambas (actividad y comunicación) los agentes mediadores entre los directivos y la experiencia cultural que van asimilando.

Otra idea fundamental que fue necesario tener en cuenta al preparar los talleres, se refiere al papel que juega el propio desarrollo alcanzado por el personal pedagógico y su relación con el que posteriormente puede alcanzar.

Esta cuestión lleva lógicamente al análisis del concepto en función de dos niveles diferentes en el desarrollo del personal pedagógico. El primero es el nivel de desarrollo actual, el nivel alcanzado ya por los directivos (determinación de necesidades y posibilidades).

El segundo nivel lo constituye la zona de desarrollo próximo, o sea, lo que aún no ha logrado, pero que está en sus posibilidades de alcanzar a partir del desarrollo de los talleres. Al abordar el problema de la relación que existe entre enseñanza y desarrollo, Vigotsky la veía como dos cosas que interactúan. A pesar de que la enseñanza va delante y conduce al desarrollo, esta propia enseñanza tiene que tener en cuenta necesariamente, las propias leyes del desarrollo.

Los talleres como forma de capacitación del personal docente

Los talleres son tan antiguos como el hecho en sí de enseñar, datan desde la más remota tradición artesanal, desde el período neolítico. Fueron anteriores a la escuela y a la escritura. Aún cuando no había escuela como institución ya había enseñanza. Primero la familia y luego los artesanos en sus pequeños talleres adiestraron en los oficios a sus hijos.

En la actualidad, el saber científico aparejado a los cambios sociales, permite comprender que una de las bases de toda educación es la actividad.

El hombre y la mujer son ante todo seres activos y la formación de su personalidad depende de la actividad que realizan y de las relaciones comunicativas que establecen. Por todo ello es importante el taller, en el quehacer didáctico como forma activa de enseñanza.

El taller teórico metodológico es definido como una reunión de trabajo en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos. Tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, ideas, teorías y principios para desarrollar habilidades de todo tipo, enseñar métodos, procedimientos, discutir y razonar. Debe servir para formar y ejercitar de forma creadora la acción intelectual o práctica.

Es importante considerar que el taller no es cualquier reunión que tenga carácter docente, sin tener en cuenta la organización práctica y creadora del proceso docente-educativo, como bien plantea el autor citado anteriormente.

No obstante, su metodología debe ser abierta, aunque presupone la preparación previa de los participantes, donde vinculen la búsqueda de la teoría sobre el tema, con la experiencia de sus modos de actuación profesional como fuente para el aprendizaje, donde han probado los efectos de su acción o de su conocimiento.

El taller permite aprender haciendo, en oposición al aprender diciendo lo que otros dicen, preguntan o responden. Los docentes dejan de tener el dominio de la información para compartirla y compartiendo también la búsqueda de información.

Es importante el grupo, pues se aprende participando y se descubre la necesidad de los otros. Se produce el acto comunicacional, no para adquirir conocimiento acabado, definitivo, inmodificable, intocable, sino, un conocimiento como medio, camino, instrumento.

Según García Hernández, 2009, en su tesis de maestría considera que un sistema de talleres metodológicos lo constituyen varios elementos o componentes interrelacionados entre sí, que están dirigidos a cumplir un objetivo determinado donde se integra la teoría con la práctica, propicia y enriquece los espacios de

reflexión y debate en aras de tomar decisiones, proyectar alternativas y estrategias de trabajo que eleven la calidad del proceso educativo.

Teniendo en cuenta el propósito de esta investigación y sus características, el autor en consonancia con lo anterior, asume dicho criterio de sistema de talleres teórico-metodológicos, según esta definición, el sistema de talleres que se propone se distingue por las siguientes características:

Implicación protagónica de los sujetos participantes como base para la salida curricular al trabajo preventivo, con énfasis en la inclusión educativa.

Enfoque de sistema, dado fundamentalmente por las relaciones de interdependencia y causalidad.

Tratamiento individual a las necesidades de los participantes en toda su diversidad.

Para la elaboración de los talleres se tuvieron en cuenta los postulados del enfoque socio – histórico - cultural de L. S. Vigotsky y sus colaboradores, fundamentados en el desarrollo integral de la personalidad, que, sin desconocer el componente biológico del individuo, lo concibe como un ser social, cuyo desarrollo va a estar determinado por la asimilación de la cultura material y espiritual creada por las generaciones precedentes.

Lo que para Vigotsky se constituye en la ley general de la formación y desarrollo de la psiquis humana, su ley de la doble función de los procesos psíquicos superiores, de acuerdo con la cual en el desarrollo cultural del individuo toda función aparece dos veces, primero a nivel social y más tarde a nivel individual, primero en un plano interpsicológico y después intrapsicológico.

En el taller se pone de manifiesto la investigación participativa, al buscar un conocimiento objetivo de la realidad individual, grupal y social, emprendido por los propios actores que aceptan la responsabilidad de la reflexión sobre su propia práctica. Existen condiciones personales, grupales, institucionales y sociales que favorecen a la modalidad de investigación participativa, tales como:

- Experiencia participativa.
- Actitudes abiertas, dialogantes y flexibles

- Apertura al cambio como posibilidad de crecimiento
- Participación de todos sus miembros.

El taller es una forma de aplicar la teoría y la práctica para el mejoramiento profesional y humano que incluye:

- En su proceso pedagógico, la actividad y la comunicación
- En su proceso de producción científica, nuevas cualidades al mejorar las formas de actuación. El taller transforma y produce nuevos conocimientos y valores para una mejor actuación. Puede poner en práctica, a través de la comunicación, la experiencia de unos/as y la asimilación de estas por otros docentes

Los métodos que se emplean con los docentes como sujetos de aprendizaje se basan en la autoformación, participación, reflexión práctica y la generalización e intercambio de conocimientos entre otros requisitos necesarios.

2.2 Propuesta de Estructura de los talleres

Contempla el título, objetivo, método, participantes, tiempo de duración, contenido, conclusiones, bibliografía, los que de forma general resultan amenos y novedosos para dar tratamiento a la temática en cuestión y propiciar la participación activa de los docentes en la parte central del taller.

Taller No 1

Título: Qué necesito saber de mis docentes de la sede.

Objetivo: Caracterizar a los docentes teniendo en cuenta dimensiones e indicadores que han logrado en habilidades que le permitan realizar una adecuada orientación escolar en el tema de formación de los proyectos

Métodos: Explicativo-Ilustrativo.

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro

Tiempo: 1/ hora

Contenido:

Definiciones conceptuales en los proyectos de desarrollo local

Líneas estratégicas del municipio.

Valoración de cada docente estas líneas.

Conclusiones

¿Qué vinculación tienen los mismos con el tema de los proyectos de desarrollo local?

Se utilizará la metodología para realizar los proyectos de desarrollo local.

Se precisan los términos: estrategia y desarrollo local.

Evaluación: la participación, en el taller se evalúa con las categorías de: 2,3,4,5 aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Bibliografía

Reglamento de trabajo metodológico del Ministerio de Economía Planificación (MEP)

Modelo de la metodología sobre proyectos de desarrollo local

Resolución 29/21

Taller No 2

Tema: Las potencialidades del municipio para la creación de los proyectos

Objetivo: Debatir acerca de las potencialidades del municipio para la creación a los proyectos.

Método: Explicativo-ilustrativo

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro

Tiempo de duración: 1/hora Contenido

Contenidos:

Se realiza un panel de 15 minutos donde dos ponentes presentan los elementos generales que distinguen las potencialidades del municipio.

Seguidamente se presentan líneas estratégicas para trabajar con los proyectos

Debate de los elementos esenciales que distinguen las líneas estratégicas.

Conclusiones

¿Consideran importantes líneas estratégicas para trabajar con los proyectos en el municipio?

Valoración de la participación de los docentes en el taller, mediante la autoevaluación.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5 aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación..

Bibliografía:

Buscar en la Resolución No. 29/2021 Emitida por el MEP.

Estrategia de desarrollo local en el CAM.

Taller No 3.

Tema: El vínculo en la elaboración de los proyectos de desarrollo local

Objetivo: Explicar a partir del trabajo en dúos como la sede y gobierno contribuyen con el vínculo en la elaboración de los proyectos de desarrollo local

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido:

Exposición por el coordinador de la metodología para la elaboración de proyecto, según la estrategia del CAM.

desarrollo de ideas para elaborar acciones de cómo utilizar los métodos, según la estrategia del CAM

Conclusiones

¿Cuáles son los métodos y procedimientos para la elaboración de los proyectos, desde la sede universitaria?

¿Qué importancia le conceden al empleo de estos en el proceso de elaboración de proyecto?

Valoración colectiva de la participación de los docentes en el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la evaluación del trabajo en equipos.

Bibliografía.

Programas y Orientaciones Metodológicas.

Resolución No. 29/2021 Emitida por el MEP.

Estrategia de desarrollo local en el CAM.

Taller No 4.

Tema: Para emprender mejor la gestión de los proyectos

Objetivo: Elaborar los instrumentos para diagnosticar el estado actual de los proyectos de desarrollo local en la sede

Método: problémico

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido:

Indicadores para medir los proyectos.

Papel del docente en la medición justa de estos indicadores.

Conclusiones:

¿Qué acciones podemos desarrollar de acuerdo al objetivo principal de los proyectos?

Valoración colectiva de la participación de los docentes en el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación..

Bibliografía:

Resolución No. 29/2021

Resolución No. 147/2021 del banco central

Procedimientos contables

Taller No 5.

Tema: La formación y desarrollo de las habilidades docentes a trabajar con los proyectos de desarrollo local.

Objetivo: Fortalecer el trabajo metodológico con los proyectos de desarrollo local

Método: debate y opinión crítica

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido:

Ubicar los elementos del desarrollo local elaboración por equipos de: las bases, líneas, los principales actores del desarrollo local.

Debate del trabajo en equipos.

Conclusiones

¿Es posible fortalecer el trabajo metodológico con los proyectos de desarrollo local?

¿Cómo podemos lograrlo?

Valoración colectiva de los aprendizajes logrados en los docentes durante el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Bibliografía:

Resolución No. 29/2021

Resolución No. 147/2021 del banco central

Procedimientos contables

Taller No. 6:

Tema: ¿Cómo utilizar el software en busca de las metodologías sobre los proyectos

Objetivo: Capacitar a los docentes en las metodologías sobre los proyectos

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido

-Elaboración de un cuadro sinóptico con los componentes objetivo, contenido y evaluación, y las respectivas relaciones con las exigencias de la inclusión educativa

objetivo	carácter colectivo e individual -

Presentación del software “Departamento de Ciencias e Investigación”.

El equipo de Contabilidad Finanzas trabaja con la Etapa de que es un proyecto y el de Socio Cultural con Las Característica de los proyectos

Información del tema y los objetivos.

Presentación del software.

Intercambiar sobre su contenido.

Buscar la vinculación del contenido del software con los proyectos de desarrollo local

Procedimientos para la vinculación con el taller.

Conclusiones

¿En qué utilizar el software en busca de las metodologías sobre los proyectos?

¿Cómo podemos lograrlo?

Valoración colectiva de los aprendizajes logrados en los docentes durante el taller.

Evaluación: en el taller, los docentes se evalúan con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación..

Bibliografía:

Software “Departamento de Ciencias e Investigación”.

Taller No. 7

Tema: El proceso de enseñanza aprendizaje y la elaboración de proyecto

Objetivo: Valorar cómo se utilizan los Proyectos en las líneas estratégicas del municipio

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido

El proceso de enseñanza aprendizaje y en la elaboración de los proyectos.
desarrollo de orientaciones valorativas relacionadas con el estudio de factibilidad.

Conclusiones

¿Cuáles son los procesos de enseñanza aprendizaje y en la elaboración de los proyectos? -

Valoración colectiva de los aprendizajes logrados en los docentes durante el taller.

Evaluación: en el taller, los docentes se evalúan con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Bibliografía:

Seminarios sobre las resoluciones 29 y 147 sobre la metodología y el documento:

Taller No. 8

Tema: La Planificación de acciones que contribuyen a la línea de estrategia.

Objetivo: Debatir acerca de los proyectos para planificar acciones que contribuyan a la elaboración y desarrollo de los proyectos según las líneas.

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido

Exposición de las principales acciones para la elaboración de proyectos por los docentes.

presentación de la situación relacionada con los proyectos.

Agrupar el grupo en tres equipos para la elaboración de acciones para enfrentar la situación antes referida.

socialización de las acciones elaboradas por los equipos

Conclusiones

¿Cuáles son las principales que contribuyen a la línea de estrategia?

Valoración colectiva de los logros obtenidos durante el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Bibliografía:

Resolución No. 29/2021

Resolución No. 147/2021 del banco central

Procedimientos contables

Taller No.9

Tema: La orientación profesional desde las acciones para elaborar proyectos.

Objetivo: Debatir acerca de las acciones sobre la base de necesidad que presenta el municipio a partir del diagnóstico.

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido

Solicitar acciones que ilustren sobre en qué línea estratégica se trabaja

Presentar la interrogante: ¿Cuáles son las causas crear los proyectos sobre la línea estratégica del municipio?

Conclusiones

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan los proyectos de desarrollo local?

¿Cómo enfrentar las mismas?

- Valoración colectiva de los logros obtenidos durante el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Bibliografía:

Resolución No. 29/2021

Resolución No. 147/2021 del banco central

Procedimientos contables

Taller No 10

Tema: La Preparación de los docentes acerca de proyectos.

Objetivo: Debatir acerca de las vías y las líneas estratégicas en los docentes para potencialidades para el trabajo con el desarrollo de los proyectos.

Método: elaboración conjunta

Participantes: Docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro.

Tiempo: 1h

Contenido

Exposición de las vías y las líneas estratégicas en los docentes para potencialidades para el trabajo con el desarrollo de los proyectos.

Precisiones acerca de las vías y las líneas estratégicas (énfasis en el ejemplo charla, conversación y debate)

Conclusiones

¿Cuáles son las principales limitaciones que enfrentan los proyectos en el municipio?

¿Cómo enfrentar las mismas?

- Valoración colectiva de los logros obtenidos durante el taller.

Evaluación: la participación, en el taller, se evalúa con las categorías: 2, 3, 4, 5, aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

2.3 Validación de los Resultados de la preparación de los docentes para la elaboración de los proyectos de desarrollo local

La evaluación de los resultados alcanzados con la aplicación de los talleres teóricos metodológicos dirigidos a la preparación de los docentes de la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro, se realizó a partir de la aplicación de los métodos: observación, encuesta y análisis documental.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos, derivados de los métodos antes mencionados, además de permitir la determinación del problema científico se toma como pre-test en función de la comparación posterior, una vez concluido los talleres teórico metodológicos y llegar a conclusiones en cuanto a la transformación de los docentes en torno a la atención a los proyectos de desarrollo local.

Se requiere de al menos diez sesiones de trabajo grupal para lograr los objetivos se insertarán dentro del sistema de trabajo durante la semana de preparación de la capacidad de dirección, aunque el tiempo depende de su complejidad. En estas sesiones se persigue que el grupo interactúe, discuta, mediante el proceso de realización de las tareas que propician el aprendizaje, el cambio, y con él, el logro de los objetivos de los talleres.

Por tanto, la frecuencia y el tiempo de duración, se determinará de acuerdo a las características y necesidades del personal que participa y de cada lugar donde estos se realicen.

Se sugiere que el coordinador sea un profesional con alta preparación teórica y metodológica, o conocedor de las características de la inspección, seleccionada entre los directivos que reúnan el requisito antes mencionado.

Los métodos y procedimientos que se emplearán deben permitir el desarrollo del grupo, entre los que se destacan: el debate, la conversación, las técnicas participativas y el intercambio de experiencias.

Los talleres fueron planificados y organizados, a partir de la determinación de necesidades que demandaron su elaboración. Se preparó un primer taller que consistió en la presentación de los participantes, el conocimiento de sus expectativas y la elaboración del encuadre, donde se presenta el programa y la metodología a seguir.

A partir del conocimiento de lo que se abordará en los mismos se reflexiona acerca de la importancia del desarrollo.

Concluye con una técnica de cierre, que recoge las vivencias u opiniones que ha provocado la sesión en los miembros del grupo

Otros talleres fueron dedicados a las sesiones temáticas, estas son muy importantes, pues las mismas parten de lo general, lo que va permitiendo profundizar y ampliar el conocimiento del contenido temático, constituyendo un sistema que debe ser asimilado en su integridad. Se tratan aspectos teóricos y metodológicos sobre los proyectos de desarrollo local.

Estos talleres deben ser abordados desde una óptica de trabajo grupal, con la intención de promover procesos de cambio, lo que exige una rigurosa preparación de los docentes

Se propone, además, un último taller o sesión final donde debe efectuarse un balance de los logros y la repercusión en cada uno de los participantes, si se cumplió o no el encuadre y si se alcanzaron las expectativas iniciales.

Esta sesión final es imprescindible, no debe dejar de hacerse por ningún motivo, ya que es el momento que tiene el grupo para expresar sus vivencias.

Para evaluar el impacto de los talleres en función de sus objetivos, se debe controlar su aplicación, lo que se realizará al final de cada uno de los mismos con una técnica de cierre y en el taller final, se recogerán los criterios y opiniones que el grupo tiene acerca de las sesiones desarrolladas y los conocimientos que han adquirido desde el punto de vista teórico.

Para el diseño y ejecución de la propuesta del Sistema de Talleres se desarrollaron las siguientes acciones:

- 1.- Análisis de los resultados de la caracterización de los docentes de la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro.
- 2.- Determinación de las necesidades de aprendizaje de los docentes de la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro para el trabajo sus estudiantes.

En la Sede Universitaria Panchito Gómez Toro, actual tiene el encargo de lograr que todos sus docentes aprendan cada vez más con óptima calidad, por lo que la labor de dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser más eficaz, es decir que los docentes deben tener todo el conocimiento necesario y desarrollar habilidades para potenciar los proyectos de desarrollo local.

A partir de tener en cuenta estos elementos, se considera que es de suma importancia proyectar preparaciones teórico-metodológicas y capacitaciones a través de un sistema de talleres para los docentes con vista a dirigir de forma correcta el proceso de docente-educativo.

La propuesta para promover la idea de asumir al sistema como un tipo particular de resultado científico en las ciencias pedagógicas en la investigación se presenta como producto del trabajo integro que se necesita realizar en la sede, para la capacitación en proyectos de desarrollo local.

La misma abarca todo un conjunto de principios y de exigencias que han sido tratados en teniendo presente las leyes de la pedagogía. En sistema propuesto se

asume los postulados de la filosofía materialista dialéctica, de la psicología, la sociología y la pedagogía.

Desde el punto de vista filosófico a partir de la relación que se da en la preparación integral de los docentes en la formación en valores. De la psicología marxista se toma el paradigma histórico cultural de Vygotsky y sus seguidores, ello permite reconocer que, a partir de la formación los docentes, se logra que se dirija el proceso de enseñanza-aprendizaje de forma tal que garanticen la implementación consciente en el mismo.

Los fundamentos sociológicos asumidos se erigen sobre la base del impacto social del sistema al estar intencionado para preparar a los docentes para que cumplan con el papel social a ellos asignados en la formación de un hombre integral.

La ciencia pedagógica plantea como concepción dialéctica la preparación de los docentes para realizar el diseño, control y evaluación de un proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador, lo cual implica una nueva posición de los escolares y docentes, así como de los componentes no personales del proceso, donde se constata la unidad de acción en las diferentes formas de organizar el mismo con los métodos y medios de trabajo.

Los docentes son los máximos responsables y los que mayor compromiso contraen en prever las condiciones necesarias que estimulen el desarrollo correcto de los estudiantes.

El concepto de sistema ha sido ampliamente utilizado para garantizar las más diversas configuraciones que pueden ser concebidas como un todo. Se usa abundantemente en la literatura de cualquier rama del saber contemporáneo y en la pedagogía se ha venido incrementando en los últimos años.

Las múltiples conceptualizaciones realizadas y sistematizadas sobre este término por varios autores, (L. H. Blumenfeld, 1960; Julio Añarga Morales 1978; Gastón Pérez 1996; Juana Rincón, 1998; María Novo, 1998; Julio Leiva, 1999; De Armas Ramírez Nerelis 2002, Marcelo Arnold y F. Osorio, 2003; así como las reflexiones realizadas por el CECIP del ISP Félix Varela, hacen meditar acerca de la definición de sistema.

Existiendo el consenso al señalar que:

El sistema es una forma de existencia de la realidad objetiva.

Los sistemas de la realidad objetiva es un conjunto de elementos que se distinguen por un cierto ordenamiento.

El sistema tiene límites relativos, solo son “separables” y “limitados” para su estudio con determinados propósitos.

Cada sistema pertenece a un sistema de mayor amplitud, “está conectado”, forma parte de otro sistema.

Cada elemento o estructura del sistema puede ser asumido a su vez como totalidad.

La idea del sistema, supera a la idea de suma de las partes que lo componen. Es una cualidad nueva.

Se plantea las siguientes propiedades de los sistemas.

Totalidad: El sistema no es solamente un conjunto, sino un conjunto de elementos interconectados que permiten una cualidad nueva.

Complejidad: La complejidad es inherente al propio concepto del sistema y por lo tanto no es la cualidad que define la existencia o no del sistema. Implica el criterio de ordenamiento y organización interior tanto de los elementos como de las relaciones que se establecen entre ellos. Los elementos que se organizan en un sistema se denominan “componentes del sistema”.

Jerarquización: Los componentes del sistema se ordenan de acuerdo a un principio a partir del cual se establecen cuáles son los subsistemas y cuales los elementos.

Adaptabilidad: Propiedad que tiene el sistema de modificar sus estados, procesos o características de acuerdo a las modificaciones que sufre el objeto y el contenido. –

Integración: Un cambio producido en cualquiera de sus subsistemas produce cambios en los demás y en el sistema como un todo.

Además, lo común entre los estudiosos (Engels F, Manuel Martín Serrano, Cradwich, Roger A. y Kaufman) y de acuerdos con ellos, es que se muestra el sistema como

una composición de partes o elementos que pueden desarrollar su perfeccionamiento de una manera independiente, sin embargo, se interrelacionan unos con otros y sus logros son el cumplimiento de objetivos preestablecidos. De ahí que los elementos que componen el sistema deben de haber sido seleccionados, distinguirse entre sí y relacionarse.

A partir de estas consideraciones se presentará un sistema de talleres visto como un conjunto de talleres concatenados entre sí, a través de cuya ejecución se logra que los docentes con intereses comunes e inclinaciones semejantes creen y discutan temas genéricos, propios para el debate, su desarrollo profesional y los resultados provechosos que se aspiran.

El carácter sistémico de la propuesta se materializa mediante la organización del mismo como una totalidad existiendo una vinculación entre todos sus componentes. Parte de un proceso de determinación de necesidades, forma de satisfacción en el campo de la formación escolar, que propicia una superación profesional basada fundamentalmente en la búsqueda de vías para educar en el valor patriotismo a sus escolares y la evaluación de las necesidades que se manifiestan en la solución de problemas, buscar alternativas de solución y de obtención de resultados.

Otra característica de este sistema es que es abierto, permite cambios, adaptaciones, recibe informaciones constantes propias del contexto institucional y se ajusta sin perder su esencia, lo que alimenta la alternativa de solución y traza nuevas exigencias de preparación.

El sistema propuesto se organiza de manera tal que se vincula los contenidos con lo metodológico. Se pone en práctica la orientación cognoscitiva para perfeccionar la labor educativa de los docentes en la escuela.

En este sistema es intencional a la preparación a los docentes, ya que amplía los conocimientos sobre los proyectos de desarrollo local y desarrollo de la actividad comunicativa, permite que se produzcan los conocimientos, los compartan, relacionen y contextualicen. Además, fomenta el trabajo educativo, propicia la cultura del diálogo, toma en consideración la pluralidad de métodos y medios.

A través del sistema de talleres los docentes en un tiempo corto se actualizan, entrenan y/o perfeccionan sus conocimientos de la ciencia que profesan, así como que profundizan en determinados aspectos necesarios para su la labor educativa.

La modelación y evaluación del sistema de talleres de preparación al docente para la formación de los proyectos de desarrollo local. Se considera dar solución a esta temática mediante un Sistema de Talleres para contribuir a la preparación de los docentes en la formación de los proyectos de desarrollo local, lo que constituye su variable dependiente

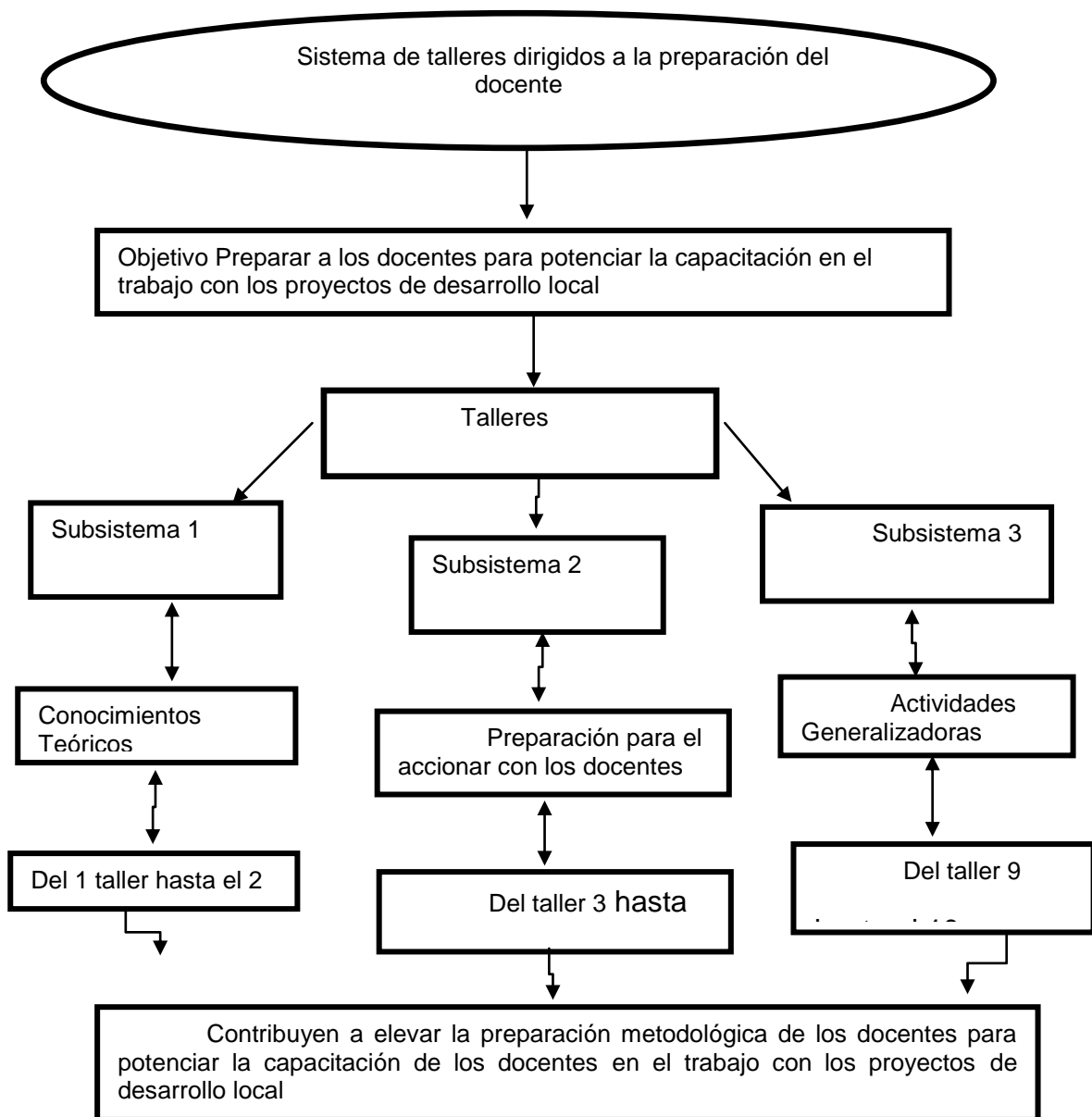


Figura 1 Elaboración Propia

Las habilidades que aparecen interrelacionadas en el esquema anterior a través de los subsistemas es necesario priorizar su contenido. En primer lugar, los subsistemas declarados tienen una marcada interdependencia por cuanto las habilidades profesionales declaradas en el subsistema 2 y 3 se sustentan desde el punto de vista cognitivo en los conceptos propuestos en el subsistema 1.

La influencia recíproca de los subsistemas garantiza la integralidad del sistema de actividades metodológicas para la preparación de los docentes en función de dirigir el proceso de formación y desarrollo de habilidades en cuanto a la elaboración de proyecto de desarrollo local.

Para la evaluación del Sistema Talleres se procedió a determinar quienes reunían las condiciones necesarias para ser consultados, sobre la base de sus experiencias, sus conocimientos sobre el tema de investigación. A esto se aplicó un instrumento para determinar su coeficiente de competencia en la problemática que se abordaron, demostrando 10, capacidades para ser encuestados.

Los parámetros seleccionados para su valoración fueron: - Correspondencia con las necesidades. - Importancia. - Aplicabilidad. - Pertinencia social. - Efectividad. - Novedad científica. -Estructura. Los criterios expuestos permitieron valorar cada uno de los aspectos que tuvieron en cuenta para el análisis de la propuesta.

Todos los entrevistados coinciden en afirmar que es adecuado el objetivo del Sistema de Talleres y que se corresponde con las necesidades que tienen los docentes con la temática que se aborda. Consideran también adecuada la coherencia y la lógica de la estructura que contempla el Sistema de Talleres y lo definen como operativo.

Logra llevar a vías de hecho la demostración práctica como instrumento idóneo para preparar a los docentes en cómo dar salida a través del proceso docente-educativo al trabajo con los proyectos de desarrollo local.

El Sistema de Talleres, según criterio de los evaluadores, se diseñó con una estructura adecuada que permite el desarrollo de las acciones teóricas

metodológicas y de control contenido en cada actividad sea tomado como referencia para el desarrollo de la labor formativa por parte de estructura, directivos, tutores, adjuntos y colectivos pedagógico en general.

El Sistema de Talleres Metodológicos diseñado concibe desde el primer momento el empleo del método entrenamiento participativo, que facilita, siguiendo el algoritmo que este contempla, diagnosticar, demostrar, controlar, evaluar y dar seguimiento según los resultados que se van obteniendo.

Para continuar constatando resultados se observaron un total de 10 talleres sobre la base de los indicadores de la guía de observación de la etapa de diagnóstico. Los resultados reflejan el progreso en la disposición de los docentes para la elaboración de los proyectos de desarrollo local.

Evaluación de la propuesta

Al corroborar el efecto de la variable independiente 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 docentes de la orientación sobre los proyectos de desarrollo local dentro de las líneas estratégicas con que cuenta el municipio identificadas.

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 profundizando en las vías que faciliten el proceso de aprendizaje en los proyectos de desarrollo local de los docentes.

Conclusiones del capítulo

A manera de síntesis puede afirmarse que de modo general el sistema de talleres teórico-metodológicos que se ofrece contribuye a la preparación de los docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro para la elaboración de proyectos, ya que en todos los indicadores evaluados se observaron transformaciones de tendencia positiva, evidenciado en que la mayoría de los docentes poseen conocimientos teóricos para la elaboración de los proyectos de desarrollo local; aplican los aspectos teórico-metodológicos en función de la inclusión educativa y mantienen una actitud favorable en las líneas estratégicas para la elaboración de proyectos.

CONCLUSIONES:

Los fundamentos psicológicos, pedagógicos y sociológicos que sustentan el problema investigado, parten de los postulados del Marxismo - Leninismo y su método dialéctico - materialista, por ser este el que permite lograr los objetivos de forma científica y creadoramente en el tratamiento de este fenómeno tan complejo, ya que explica la naturaleza objetiva y subjetiva de los valores de forma integrada y compleja y con ello la concepción psicológica del desarrollo de la personalidad al retomar el enfoque de L. Vigostky acerca del desarrollo histórico cultural de las funciones psíquicas, lo que permitieron la científicidad y la solución del problema investigado.

Los docentes de la muestra seleccionada presentaban insuficiencias en la preparación en el trabajo con los proyectos de desarrollo local.

La elaboración del sistema de talleres, dirigido a la preparación de los docentes de la sede en los proyectos de desarrollo local, se caracterizó por su carácter sistémico, flexible, desarrollador y por propiciar la socialización de los docentes.

La aplicación del Sistema de Talleres en la práctica pedagógica, permitió la preparación de los docentes de la sede en los proyectos de desarrollo local, demostrándose en la adquisición de conocimientos, al formar a sus docentes.

RECOMENDACIONES

Continuar con el estudio del tema, y ejecutar investigaciones similares a la presente, ampliando la muestra a otros tipos y niveles de enseñanza, de manera que sea propicia la realización de estudios comparativos que permitan generalizar los resultados.

Generalizar los resultados de esta investigación con vistas a utilizar los talleres como material de consulta para confeccionar otras actividades similares de manera que puedan ser aplicadas en cualquiera de las carreras de la sede respondiendo a las características de los docentes, con la diferenciación pertinente en correspondencia con el nivel de conocimientos y sus necesidades de aprendizaje y que permita continuar trabajando en el perfeccionamiento de la propuesta para potenciar el desarrollo de los proyectos local en el municipio.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, E. (2001). Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina. *Revista Última Década*, 9 (14), 113-135. doi: 10.4067/S071822362001000100007.
- Albuquerque, F. (1999). *Manual del Agente del Desarrollo Local* (1º ed.). Santiago de Chile: Ediciones SUR.

Alonso Freyre, J. (2003). El discurso comunitario en la práctica interventiva. Centro de Estudios Comunitarios. Santa Clara: Universidad Central de las Villas.

Alonso, J. R. (2011). Desarrollo local en la construcción del socialismo y su investigación. Fundamentos y metodología. Cienfuegos: Universosur.

Álvarez, A. E. Trabajo por proyectos. Ejemplos, de la utopía a una mirada posible para Santa Clara. Desarrollo Local Integral Sustentable, 2013. Universidad Central de Las Villas, Santa Clara, Cuba., 5.

Alvisa Vega F.(2010) Trabajo De Diploma , Diagnostico Habitacional en el Municipio de Jatibonio.

Arencibia Prieto, E.A. (2010). “Sistema de Talleres dirigidos a la preparación de los docentes del segundo ciclo para formar el valor patriotismo de los escolares de la ENU Mártires del Moncada.”. Tesis en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Mención: Educación primaria.

Batista Gutiérrez, T (2005): Reflexiones acerca de la Batalla de Ideas y la preparación del docente para aplicar consecuentemente la política educacional de la Revolución, Revista Pedagogía Universitaria, Vol. X No. 2.

Barrios (2008), consideraciones Teóricas sobre la capacitación docente. Recuperado de <http://trabajos.pedagogiacuba.com>

Berríos, M. (3 de setiembre de 2017). Casi el 70 % de jóvenes no sigue estudios superiores al concluir el colegio. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1088627-casi-el-70-de-jovenes-no-sigue-estudios-superiores-al-concluir-el-colegio>

Barquero, A. (1988). Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo. Madrid: Pirámide.

Barquero, A. V. (1987). Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo. Madrid: Pirámides.

Barquero, A. V. (1997). ¿Crecimiento endógeno o desarrollo endógeno? Madrid: Pirámides.

Becerra Lois, F. Á. (2003). Evolución del concepto de desarrollo y sus implicaciones en el ámbito territorial: experiencia desde Cuba. Tesis Doctoral en Ciencias Económicas. Cuba.

Bell, J. (2004). Conferencia Acerca de la teoría del desarrollo. Maestría en CTS. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.

Billikopf, G. (2003). Capacitación de personal. En Administración laboral agrícola: cultivando la productividad del personal. California, Estados Unidos: Regents of University of California.

Boiser, S. (2007). Desarrollo Local. ¿De qué estamos hablando? Recuperado de http://www.desarrollolocal.org/documentos/nuevos_docs/Boisier_Desarrollo_local.doc 111 || CONRADO | Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos | ISSN: 1990-8644 Volumen 12 | Número 56 | Septiembre-Diciembre | 2016.

Boiser., S. (1996). Modernidad y territorios Publicación. Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.

Boisier, S. (1999). La descentralización. Un tema difuso y confuso. Santiago de Chile: Publicación de Naciones Unidas.

Capote, K. G. (2007). Dimensión sociocultural del desarrollo local. Perspectiva de inserción para Santa Isabel de las Lajas. Tesis de grado. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.

Castellanos, B., Fernández, A. M., Llivina, M. J., Arencibia, V., Hernández, R. (2005) Esquema Conceptual, referencial y operativo sobre la investigación educativa. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Castro, Ruz Fidel. Fragmentos de discursos. —La Habana: Editorial Política, julio 1981.

Castro F. (1987). Discurso pronunciado en la Clausura del XI Seminario Nacional de Educación Media.

Canovas, T (2003.): Propuesta para capacitar a los docentes de la Enseñanza Media Superior en la etapa de las transformaciones en el Sistema Educacional, CIGET, Vol.5 No.4 oct.-dic. Pinar del Río.

Cárdenas Rodríguez, M y otros (2003): Caracterización de la preparación del docente en el análisis de un problema de salud, Revista Cubana Educación Médica Superior, vol.17, no.1. Enero.-abril.

Constitución de la República de Cuba.

Conferencia inaugural Congreso Pedagogía 2021 “la pedagogía cubana y su respuesta educativa a los retos impuestos por la covid-19” Dra.C. Ena Elsa Velázquez Cobiella Ministra De Educación de la República de Cuba.

Cudeiro, y. A. (2013). El desarrollo local y el ordenamiento territorial: estudios en la provincia de Cienfuegos. Cienfuegos: Universosur.

Chiavenato I.(2007). Teoría General de la administración 9ª edición

Delgado, E. M. (2004). ¿Cómo medir el desarrollo local según la experiencia cubana? Recuperado de [http:// www.eumed.net/coursecon/ecolat/](http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/).

Díaz, Y. (2011). Sistema de talleres de capacitación a las educadoras para desarrollar la expresión oral en los niños del quinto año de vida. Tesis de Maestría. Universidad de Ciencias Pedagógicas Rubén Martínez Villena. La Habana. Cuba

Díaz, M. E. (2014). La importancia de la capacitación de los docentes en Educación Básica para alcanzar la calidad educativa: el caso de México. Tesis de grado. Universidad Pedagógica Nacional. México.

Infante, V; Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. Recuperado en: Revista Mendive, enero-marzo 2017; 15(1):54-61

Iglesias M.I (2007). Desarrollo Local y Participación social, estudios del desarrollo local vol 5 no 1 La Habana ene-abr 2017, recuperado de <http://scielo.sld.cu/scielo>.

Estrada Salcedo, I. M.: Hacia el perfeccionamiento de la preparación del docente: Un desafío para la escuela media cubana, Universidad Pedagógica Juan Marinello. (Formato digital).

Enríquez, Alberto. "Desarrollo Local: hacia una nueva forma de desarrollo nacional y centroamericano". Alternativas para el Desarrollo No. 80. FUNDE. San Salvador, El Salvador. Diciembre 2003 y Enríquez, Alberto y Gallicchio, Enrique. "Gobernanza y Desarrollo Local". Documento presentado en la Escuela de Verano MOST-UNESCO, organizado por CLAEH . Punta del Este, Uruguay, octubre de 2003.

Fernández, C., Ramírez, M., & Díaz V. (2008). La sinergia y los efectos ignorados de la capacitación: el impacto sistémico en los resultados de las organizaciones turísticas. Retos Turísticos, 7 (3), 34-38.

García Espinosa, R C. (2010). "Actividades Metodológicas Para Potenciar La Preparación De Los Docentes En El Trabajo Con La Familia.". Tesis en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Mención: Educación Primaria.

García N. en la revista People Cloud <https://blooq.people.cloud.com>

García Hernández, S. (2009). La preparación de los docentes para la dirección del aprendizaje de la gramática. Sistema de talleres metodológicos. Tesis presentada en opción al título académico de máster en Ciencias de la Educación. UCP Silverio Blanco, Sancti Spíritus.

GUZÓN CAMPORREDONDO, Ada. Informe de Relatoría del Taller Nacional de Trabajo Comunitario Integrado. La Habana: CIDEL, 1998. 3

GUZÓN CAMPORREDONDO, Ada.(2011) Cataurito de Herramientas para el desarrollo local. ISBN 978-959-303-047-2 Editorial Caminos. La Habana.

GUZÓN CAMPORREDONDO, Ada (2015), Desarrollo Local En Cuba Retos Y Perspectivas (p35).

GUZÓN CAMPORREDONDO, Ada. "Potencialidades de los municipios cubanos para el desarrollo local". Tesis presentada para el título de Máster. La Habana: Universidad de La Habana, 2002.

Hernández, V. M. (2002). Metodología para la realización del plan de desarrollo territorial. Canaria: Canarias Emplea.

Hernández R.M (2017). Proyecto Yaguajay Una experiencia en la estrategia de municipio por la salud. <http://revgmespirituana.sld.cu>

La cooperación internacional y el Desarrollo Local. La Habana Vieja, un modelo que funciona Economía y Desarrollo, vol. 142, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 53-66

Lamoggia, F. (2012). Capacitación del profesorado venezolano. Experiencia de consolidación de los círculos de acción docente en la Educación Básica. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid. España

León Cancio M.M (2011) Diseño e implementación de una estrategia de capacitación que permita la generación de proyectos de desarrollo local en el municipio de Taguasco.

León Segura, C. M., &Miranda Valladares, L. (2006). Economía Regional y Desarrollo Local Selección de Lecturas. La Habana: Félix Varela.

León Segura, C. M. (2005): «El territorio como variable económica: elementos para la reflexión», Economía y Desarrollo, n.o 7, pp. 6-25. León Segura, C. M. y

R. Sorhegui (2007): «Repensar el desarrollo local en Cuba», Economía y Desarrollo, n.o 2, pp. 5-20.

Ley-139 acerca de la Organización y Funcionamiento del Consejo de la Administración Municipal (p 600).

Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y de la Revolución, aprobados en el Séptimo Congreso del Partido Comunista de Cuba, específicamente en el 120,

Luévano, J. A; Rivera, J. L. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México. Recuperado en: <http://www.cyta.com.ar>

Meadowcroft, J. (2003). Participación y estrategias para el desarrollo sostenible. Recuperado de <http://www.instituto.de.estudios.globales.org/resources/Participaci%C3%B3n%20y%20estrategias%20para%20el%20Desarrollo%20Sostenible.pdf>.

Mertens, L. (2002). Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones Conceptos, Metodologías y Experiencias: Haciendo realidad la gestión incluyente de conocimientos en las organizaciones en América Latina. En: Seminario Regional sobre Capacitación, Productividad y Competitividad. Santo Domingo: VII Conferencia de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad Empresarial. Seminario llevado a cabo por INFOTEP en Santo Domingo, República Dominicana.

Mendez, E. & Lloret, M. C. 2004. ¿Cómo medir el Desarrollo Local según la experiencia cubana? Observatorio de la economía latinoamericana [Online]. Available: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/> [Accessed 2 marzo 2014].

Molina, J. M. (2015). Emprenden múltiples proyectos de desarrollo local en Cienfuegos. Granma.

Morris Bermúdez, R y otros: Dinámica de grupo en educación: Su facilitación, (Formato digital).

Morris Bermúdez, R y otros: Dinámica de grupo en educación: Su facilitación, (Formato digital).

Nocedo de L. I y E Abreu Guerra (1989): Metodología de la investigación pedagógica y psicológica, Segunda parte, Editorial Pueblo y Educación, La Habana. _____ y otros, (2002.) Metodología de la investigación educacional, Segunda parte, Editorial Pueblo y Educación, La Habana.

Núñez, J. J (2018), Mencionado p51, Económica Para América Latina y el Caribe(CEPAL)

Paredes, R. (1994). Capacitación y Productividad. Comentarios sobre la situación económica, 81-91.

Pérez, Y. M. (2011). Propuesta de estrategias para impulsar el desarrollo socio económico en la localidad Elpidio Gómez Guzmán, municipio Palmira. Tesis maestría Desarrollo socioeconómico local. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.

Pérez Martínez J.(2016).Tesis en opción al grado científico de máster en administración de empresas agropecuarias

Pérez Casas A (2008)), Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación,

Pike, A. R.-P. ((2011)). Desarrollo local y regional. Madrid. España: Universidad de Sevilla

Pons, T.F (2009). Prevención de riesgo laborales en el transporte por carretera(art 1071/2009) <https://books.google.com.cu>

Portieles Fleites, Julio A: Diplomado para facilitadores del desarrollo económico local, trabajo decente y desarrollo humano. Primera edición, diciembre, 2003.

Rabelo, M. G. (2006). Las teorías del desarrollo y subdesarrollo: una visión crítica. La Habana: Félix Varela.

Resolución 29 del 2021. Emitida por el Ministerio de Economía y Planificación (Formato digital).

Resolución 147 del 2021. Emitida por el Banco Central de Cuba (Formato Digital).

Robles, N. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. Revista Tecnología en Marcha, 21 La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones 143.

Rev. Investig. Desarro. Innov. Vol. 6, No. 2 Enero - Junio 2016, 131-143. ISSN: 2027-8306(4), 51-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835616.pdf>.

Sánchez Díaz, L (2008). "Actividades metodológicas de capacitación a los docentes para dirigir la preparación a la familia". Tesis en opción al grado académico de Máster en Ciencias de la Educación. I.S.P. Cap. Silverio Blanco Núñez. Sancti Spíritus.

Sierra Diaz E (2018). El trabajo Comunitario Integrado. Sus Potencialidades para el desarrollo Local. <https://dspce.uniss.edu.cu>

Sosa Espinoza, Myriam, (2007), Tesis Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad academica de las instituciones educativas secundarias del distrito de vitarte, Universidad Peruana Unión

ANEXOS

ANEXO 1 Guía de observación.

Objetivo: Constatar si existen y se aplican los conocimientos teórico metodológicos con relación a proyectos, por parte de los docentes, la preparación docente metodológica y la sede.

Acciones de la observación

Se aplica estrategia de trabajo para los proyectos de desarrollo local:

Se crean las condiciones necesarias para realizar el trabajo con los proyectos de desarrollo local

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Se tiene planificada la actividad diferenciada, que demuestra las líneas estratégicas para los proyectos.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Se prevé, solamente, una forma de ejecución de la acción para el conocimiento de los proyectos.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Las actividades del trabajo docente metodológico se enrumban hacia la preparación de los docentes de la sede universitaria Panchito Gómez Toro, para los proyectos de desarrollo local

Elementos para determinar los niveles a observar trabajo docente metodológico

Se tiene en cuenta la línea de trabajo docente metodológico referida a los proyectos

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

La actividad metodológica responde a las necesidades de los profesores en cuanto a los proyectos

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

c) La reflexión y el debate enriquecen la preparación de los docentes, para la práctica de los proyectos

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

3- Los docentes saben cómo elaborar la línea de estrategia para los proyectos

Conduce las líneas de trabajo en la preparación de los proyectos con la estrategia

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Se brindan vías para llevar a cabo la preparación de los proyectos

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Dominan los docentes las vías y proceder metodológico para la elaboración de los proyectos.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

4- Actitud asumida por los docentes ante la elaboración de los proyectos. Elementos para determinar durante toda la actividad

mantiene una actitud favorable hacia las orientaciones relacionadas con los proyectos

. Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

b) mantiene una actitud de aceptación favorable en el grupo de docentes

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

ANEXO 2 Guía de análisis de documentos.

Objetivo: Comprobar, en los documentos del departamento de proyecto si presenta la cantera de oportunidades a presentar en la línea estratégica del Consejo de la Administración (CAM)

1. Procesamiento de la información a partir de la cantera de oportunidades.

a) Acciones llevadas a cabo en el municipio para contribuir al desarrollo local.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Deficiente gestión de los proyectos que se ejecutan en el municipio

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

c) Carencia de mecanismos eficientes de financiación

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Insuficiente calificación y actualización de los recursos humanos.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

2. Mecanismos para controlar las acciones llevadas a cabo para el desarrollo local

a) Se realizan las auditorías a los proyectos de desarrollo local.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

b) Con qué periodo.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

3. Participantes en el proceso de control de las acciones realizadas para contribuir al desarrollo local

a) El Consejo de la Administración Municipal participa en las acciones realizadas

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

b) Existe problemas de disponibilidad de recursos en el municipio para los proyectos.

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

ANEXO 3 Guía de encuesta a docentes

Objetivo: Constatar el nivel de preparación que poseen los docentes para realizar los proyectos de desarrollo local

Que utilizaron los docentes como variante la conversación orientadora sobre temáticas relacionadas con hechos relevantes de los proyectos en el municipios y sus principales

Cual es la motivación a partir de las líneas estratégicas que presenta el municipio,

.que vías y procedimientos deben utilizar los docentes lograron destacar y hacer

comprender la utilidad práctica que aportaba el contenido.

Hacia que objetivo se ejecutó con efectividad de los proyectos y como influyo.

En que la fase de orientación como recurso para incentivar el interés hacia la actividad de estudio, sirvió como condición previa para establecer el enlace entre lo conocido y lo desconocido.

Se evidenció la vigencia del contenido, vinculándolo con situaciones actuales de los proyectos.

Se ofrece indicadores para continuar priorizando la capacitación de los proyectos de desarrollo local.

Garantizan el municipio que la estrategia dirigida a la elaboración de los proyectos de desarrollo local se incorpore a todas las acciones de capacitación y se convierta en el eje central de la preparación y superación que tributen al desarrollo local.

Existen nuevas fuentes en la preparación de los docentes para perfeccionar el proceso de proyectos de desarrollo local.

Ha mantenido un acertado vínculo universidad-gobierno para el logro del propósito educativo

ANEXO 4 Guía de entrevista

Objetivo: Comprobar el nivel de conocimiento que poseen los docentes de la Sede universitaria con relación a los proyectos de desarrollo local.

Cuestionario

1. ¿Qué es para usted los proyectos de desarrollo local?
2. ¿Qué oportunidad le concede a los docentes con las necesidades que presenta el municipio con la elaboración de los proyectos?
3. ¿Considera tener preparación para realizar los proyectos de desarrollo local?

4. ¿Falta de autonomía en la toma de decisiones?

5. ¿Qué obstáculos entorpecen el desarrollo local en el municipio?