



**UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS JOSÉ MARTÍ PÉREZ**

**CAPACITACIÓN EN GESTIÓN ECONÓMICA NO ESTAL PARA LOS  
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DEL SECTOR AGROPECUARIO**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE  
MASTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Mención Didáctica.**

**Autora:** Lic. Rosabel Rodríguez Martínez.

**Tutora:** Dr. C. Anna Lidia Beltrán Marín.

**2016**

## **DEDICATORIA**

A mi padre que ya no está, quien con su ejemplo inculcó en mí los principios del amor, responsabilidad y fe en el crecimiento humano.

A mi madre, hermano y esposo pilares de mi vida.

A mi hija adorada que día a día me muestra que la gloria cabe en una sonrisa.

Al amigo y colega Deibis Buchaca Machado, quien me enseñó que la vida es una atractiva lucha por llegar a ser.

A mis colegas del departamento de Agronomía, a todos ellos dedico esta tesis.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi tutora Anna, por su desempeño laborioso y estimulador, siempre presta a ayudar, confiada en que podía llegar.

A mi esposo, por su inestimable ayuda, en esta experiencia.

## **RESUMEN**

La preparación de los trabajadores por cuenta propia en gestión económica no estatal en Cuba, lleva a la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de capacitación. Para ello se realizó un estudio en el Consejo popular de Guayos, ubicado en la provincia de Sancti Spiritus, durante el período 2014 - 2015. Se utilizaron métodos de investigación del nivel teórico, empírico y estadísticos matemáticos para la caracterización y diagnóstico del estado de preparación en gestión económica no estatal en este sector, con ello se detectaron problemas prácticos que condujeron a identificar las carencias teóricas sobre el tratamiento de la capacitación a los trabajadores por cuenta propia así como inconsistencias en las competencias laborales para afrontar la complejidad del modelo económico cubano actual. A la vez se identificaron potencialidades para dar solución al problema científico. La investigación tuvo como objetivo proponer una metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal. La metodología se fundamenta en un modelo teórico, la misma fue valorada a través del criterio de expertos, que corroboraron la factibilidad, pertinencia y que reúne los requisitos técnicos y didácticos para alcanzar el objetivo planteado.

<b>INDICE.</b>	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN.	1
<b>CAPÍTULO I. PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA</b>	10
1.1. Aproximaciones al concepto de Capacitación.	10
1.1.2. Antecedentes de la capacitación en América Latina.	13
1.1.3 Antecedentes de la capacitación en Cuba.	15
1.2. La capacitación en temas de economía en el mundo.	17
1.2.1. La capacitación en temas de economía en Latinoamérica.	20
1.2.2. La capacitación en temas de economía en Cuba.	22
1.3. La capacitación en la gestión económica no estatal en el mundo.	25
1.3.1. La capacitación en la gestión económica no estatal en América Latina.	29
1.3.2. La capacitación en la gestión económica no estatal en Cuba.	33
<b>CAPÍTULO: 2. METODOLOGÍA PARA LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DEL SECTOR AGROPECUARIO</b>	38
2.1. Caracterización y diagnóstico al proceso de capacitación en la gestión económica no estatal.	38
2.1.1. Análisis de la información obtenida	41
2.2. Metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal.	45
2.2.1. Fundamentación filosófica, sociológica, psicológica y pedagógica en que se sustenta la metodología propuesta.	47
2.2.2 Exigencias teórico-metodológicas para la implementación de la metodología. Dimensiones , indicadores, y Estructura	50
2.2.3. Principios que sustentan la metodología propuesta.	55
2.2.4. Etapas de la metodología.	57
2.3. Evaluación de la metodología propuesta a partir del criterio de expertos.	67
<b>CONCLUSIONES.</b>	72
<b>RECOMENDACIONES.</b>	73
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	74
<b>ANEXOS.</b>	

## **INTRODUCCIÓN**

En el siglo XXI cualquier esfera de la vida social posee rasgos bien distintivos, lógicamente la actividad esencial del hombre, el trabajo, se da de modo bien peculiar, cualquiera sea la función social que realice, se tiene que interactuar con otros hombres en un medio en el que desde el propio lenguaje, que día a día se enriquece con terminologías nuevas, hasta las funciones y productos de la actividad varían incesantemente, como consecuencia del impetuoso cambio tecnológico y del saber científico que en última instancia adquiere el carácter ascendente de fuerza productiva. Todo lo cual se presenta en condiciones socio-culturales y económicas cambiantes tanto al nivel macro como al microestructural, así de complejo y peculiar es el cuadro, donde la capacitación constituye distintivo esencial en cualquier proceso productivo o de servicio.

Según expresara el Rodolfo Alarcón Ortiz Ministro de Educación Superior de Cuba en la Conferencia inaugural del X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016 “Cuba cumplió con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Queda, sin embargo, mucho camino por andar. El país está inmerso en importantes transformaciones. Sobre la base de un amplio debate y consiguiente consenso se definieron un conjunto de lineamientos que marcan hoy la hoja de ruta de los cambios económicos y sociales que el país está realizando. A través de ellos se aspira a avanzar hacia un socialismo próspero y sostenible, propósito que articula muy bien a los ideales del Desarrollo Humano Sostenible y las metas que el concierto internacional de naciones se ha propuesto para 2030. En ese contexto de cambios y ambiciosos proyectos, la educación superior cubana debe acentuar sus rasgos de universidad innovadora, científica, humanista y comprometida con el proyecto socialista de la Revolución, del cual se siente parte indisoluble“. (Alarcón, E., 2016).

Sin lugar a dudas uno de los lineamientos del sexto Congreso del PCC de mayor complejidad e implicaciones sociales, políticas y económicas en Cuba ha sido el referido a la creación de espacios para la actividad económica no estatal.

Al promover la actualización del modelo económico cubano, se persigue como objetivo garantizar la continuidad e irreversibilidad del socialismo, el desarrollo

económico del país y del nivel de vida de la población, ligados estrechamente con la necesaria formación de valores éticos y políticos de los ciudadanos.

Dentro de las acciones propuestas para actualizar el modelo económico cubano se encuentra el incremento del sector no estatal el que existía desde los años 90 pero que cobra auge y se perfila como una esperanza de avance económico.

Partiendo de que (...) la estructura actual del sector no estatal, según nivel de instrucción, no se caracteriza por encontrarse en los niveles superiores de la escala (...) existe una marcada polarización (...). Donde la mayoría de los miembros (...) se encuentran en los niveles medios o bajos de escolaridad, por lo que cabe suponer que las posibilidades de que hayan recibido una preparación profesional específica ha sido muy reducida (...) por lo que plantean estos autores que (...) puede admitirse como racional que surja una expectativa reservada y cautelosa (...) ante la creciente complejidad de las próximas etapas de desarrollo del sector (...) (Machado , J y Gattorno, K ., 2013: 30 .31).

Se hace necesario que a la luz de las necesidades actuales de perfeccionamiento del modelo económico y la necesidad de preparar al personal capaz de enfrentarse a los complejos procesos por venir, la capacitación juegue un papel protagónico y se coloque en el centro del problema pues es indispensable que las personas inmersas en el desarrollo del sector no estatal aumenten su preparación y contribuyan con su acción al impulso del desarrollo social.

La capacitación, por lo antes dicho, es una tarea que exige el tránsito por caminos de productividad, superación, creatividad y competitividad tanto de la organización social como en el desempeño individual. Estos caminos tienen que ser avizorados con eficiencia por una institución de máximo prestigio y responsabilidad, que sea capaz de adelantarse a su época, impulsar con tino, con ética, con sentido humano, con conciencia ecológica, con brillantez y máxima calidad la preparación del hombre que se espera tome las riendas del porvenir, sin duda esa institución es la Universidad.

Las universidades son instituciones importantes para los procesos de producción, difusión y uso del conocimiento relevante para el desarrollo, son determinantes en la provisión del potencial humano que el desarrollo sostenible reclama.

Potencial humano significa no solo conocimientos, destrezas; también implica valores y actitudes. El conocimiento y la innovación que las universidades producen y difunden son fundamentales en los propósitos del desarrollo social, la inclusión y la competitividad de los sectores productivos, sobre todo en el contexto de una economía globalizada e interconectada. Se Comparte la idea de que la competitividad basada en el conocimiento y el aprendizaje es auténtica.

Luego del triunfo revolucionario en Cuba la educación es un derecho del pueblo al que el Partido y el Estado le conceden atención y recursos para proporcionar una educación de calidad a todos basada en el principio de desarrollo y perfeccionamiento del sistema social cubano. En este sentido la capacitación ha constituido un elemento importante en la búsqueda continua de elevar la preparación integral de los individuos para que sean capaces de contribuir al desarrollo social.

“Una nación moderna y preparada requiere que todos sus miembros posean el nivel cultural que les posibilite desarrollar una labor eficiente, para ejecutar sus tareas a un nivel de excelencia, que puedan enfrentarse a los problemas que se le presenten en su puesto de trabajo y los resuelvan” (Álvarez, C., 1995).

Para el logro de estos fines se hace necesario apoyarse en la ciencia de la pedagogía considerando las tres funciones señaladas por Álvarez (1995), educativa, encaminada a la formación del hombre para la vida; instructiva, a la formación del hombre como trabajador para vivir y desarrolladora, dirigida a la formación de sus potencialidades funcionales o facultades.

El VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, (PCC) en la proyección de trabajo expresada en los Lineamientos de la política económica y social, Enfatiza como necesario: “actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las necesidades del desarrollo económico y social del país (...),” (PCC, 2011: 24).

Lo antes expuesto señala la necesidad de la capacitación y muy relacionado con ello, se encuentra el encargo que el MES ha realizado a las universidades como se indica en la nota a los rectores firmada por el Ministro de Educación Superior Rodolfo Alarcón Ortiz, el 6 de noviembre del 2013.

(... ) “Corresponde a la universidad en coordinación con el gobierno de cada lugar, analizar las necesidades y proyectar un programa de trabajo que garantice de forma sistemática, creativa e integral, elevar los conocimientos económicos de gestión requeridos para la búsqueda de la mayor eficiencia, tanto en el sistema empresarial, como en las nuevas formas de gestión económica privada que están surgiendo con el proceso de actualización del modelo económico cubano”. (Alarcón, R ., 2013).

Lo anterior enriquece la idea de la prioridad que le concede la dirección del PCC y el Estado a la capacitación del personal para enfrentar los nuevos retos que impone nuestro desarrollo social entre los que se encuentra el sector no estatal que continúa creciendo y presenta importantes proyecciones.

Frente a esta realidad la Asociación de Economistas de Cuba (ANEC) en la provincia, de conjunto con la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Sancti Spíritus José Martí Pérez, ha realizado acciones de capacitación relacionadas con la preparación contable y sistema tributario enmarcándose solo en este estrecho marco, sin prestar atención a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario los que poseen otras necesidades relacionadas con su accionar.

El Instituto Superior de Estudios Laborales (ISPEL) ha desarrollado acciones dedicadas fundamentalmente a la capacitación de esta parte de la población en temas relacionados con la preparación, manipulación y expendio de alimentos; además de términos del Marketing Comercial temas que no se ajustan al desempeño de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario.

A pesar de estos esfuerzos aún resulta insuficiente la proyección que desde la universidad se realiza para lograr responder a las necesidades de capacitación que presenta el sector no estatal, máxime cuando forma parte de los objetivos de trabajo propuestos por el Ministerio de Educación Superior para el año 2016 responder a esta necesidad recogándose en el Área de Resultado Clave

(ARC). 3 Impacto económico y social expresado en el objetivo 3: Satisfacer con calidad las demandas de capacitación y postgrado de acuerdo con las prioridades del desarrollo del país vinculándose a los lineamientos 04, 74, 138, 145, 146, 153 y a los objetivos del Partido 40, 41, 42, 46, 47, 48, 50, 52, 56 tomando como criterio de medida satisfacer no menos del 90% de las necesidades de capacitación y postgrado demandadas por el sector no estatal en la provincia en que está enclavada la universidad u ofertar actividades dirigidas a trabajadores de este sector

Lo anterior hace evidente la necesidad de capacitación de los trabajadores por cuenta propia en general y del sector agropecuario en particular lo cual se conoció después del estudio exploratorio realizado, el cual reveló la existencia de carencias en el orden teórico y práctico, pues:

- Persisten trabas burocráticas impuestas por directivos que se resisten al cambio lo que evidencia desconocimiento de las regulaciones legales de nueva formulación.
- Existe falta de cultura y competencia organizativa para asumir los retos de las actuales reformas económicas.
- Debido a lo diverso de la procedencia de los trabajadores del sector, existen personas con muy bajo grado de escolaridad que se resisten a recibir preparación.
- Déficit de bibliografía actualizada que permitan la preparación en el tema.
- Insuficientes los cursos de capacitación que contribuyan a elevar la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal.

A partir de lo expuesto anteriormente se considera que existe una necesidad que está expresada en capacitar a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal, lo que conduce a plantear el siguiente **problema científico**. ¿Cómo contribuir a la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal?

En consecuencia, se define como **objeto de estudio**: el proceso de capacitación de los trabajadores por cuenta propia y el **campo de acción**: la capacitación en gestión económica no estatal.

El **objetivo** de la investigación es: Proponer una metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

Para el cumplimiento del objetivo se formulan las siguientes **interrogantes científicas**:

1. ¿Cuáles son los fundamentos sustentan la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal?
2. ¿Cuál es el estado real de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal?
3. ¿Cómo favorecer la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal?
4. ¿Cómo validar la propuesta para la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal?

Para dar solución al problema declarado y a partir de las interrogantes científicas planteadas se determinaron como **tareas de investigación** las siguientes:

1. Determinación del marco teórico referencial que sustenta la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.
2. Identificación de las necesidades de capacitación que facilitarían la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.
3. Elaboración de una metodología que favorezca la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.
4. Valorar, por criterio de expertos la pertinencia de la metodología para preparar a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

La realización de la tesis parte de la concepción de la dialéctica materialista implícita en la concepción materialista de la historia como método general, lo cual constituye el fundamento de la investigación a partir de sus principios, leyes y categorías; la misma, traza las pautas para todo el proceso investigativo.

En el desarrollo de la investigación se asume el enfoque cuanti-cualitativo y se trabaja con métodos del nivel teórico, empírico, y estadístico matemático. Entre los cuales se destacan:

Los **métodos teóricos** posibilitaron la fundamentación de la investigación en relación con el sistema de conceptos utilizados, la interpretación de los resultados empíricos y la profundización en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente entre ellos se encuentran principalmente:

**Histórico-lógico:** empleado para el estudio, análisis y determinación de los antecedentes y fundamentos de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal en particular. Permitió determinar la carencia de estudios relacionados con la capacitación en la gestión económica no estatal.

**Analítico-sintético:** su uso permitió la valoración del estado real de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal, facilitó el procesamiento y análisis de la bibliografía consultada. Fue vital en la elaboración de las conclusiones de la investigación.

**Inductivo-deductivo:** permitió establecer generalizaciones a partir del estudio de los resultados científicos existentes relacionados con los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal y la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario. Guió la concepción de metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal. También facilitó la elaboración de las conclusiones de la presente investigación.

**Enfoque de sistema:** posibilitó establecer la jerarquización y las relaciones entre cada una de las partes de la metodología propuesta.

**Modelación:** permitió diseñar la metodología propuesta en la investigación dirigida a elevar el nivel de preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal. A la determinación de sus rasgos esenciales y a la relación entre sus componentes.

Los **métodos empíricos** facilitaron la recogida de datos en relación con el nivel en que se expresa la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario y esclarecer el problema, como elemento esencial para responder a las preguntas científicas vinculadas al estudio realizado, así como para la determinación de las posibilidades transformadoras de la metodología que se propone.

**Observación:** Se empleó la observación directa para facilitar la recogida de datos en relación con el nivel en que se expresa la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario

**Entrevista:** Permite determinar el nivel de preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal.

**Encuesta:** Para constatar la formación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal.

**Análisis de documentos:** Se revisaron documentos rectores como: La constitución de la República; el Reglamento de Educación de Postgrado de la República de Cuba. Los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Los objetivos de la Primera Conferencia del Partido y La Resolución no. 029/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como los objetivos de trabajo propuestos por el Ministerio de Educación Superior para el año 2016.

**Del nivel estadístico y matemático:** Se empleó el cálculo porcentual como procedimiento matemático que permitió el procesamiento de los datos derivados del análisis de los resultados de los instrumentos aplicados.

Para el estudio se declara como población los 112 trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario del consejo popular de Guayos y como **muestra intencional no probabilística** los 51 trabajadores del Mercado Agropecuario de Guayos.

**Significación práctica:** Radica en la metodología propuesta, sus etapas, procedimientos y métodos contenidos en ella para la capacitación de los

trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal encaminada a elevar su preparación para enfrentarse al modelo económico y social cubano.

**Novedad científica:** Se expresa en la concepción y aplicación de una metodología que no existía hasta el momento, para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal desde el puesto de trabajo en respuesta a las dificultades encontradas, en correspondencia a las demandas del contexto cubano actual.

La memoria escrita consta de introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. La introducción expresa las categorías esenciales del diseño teórico y metodológico y otros aspectos generales relacionados con la fundamentación del problema, así como la significación de sus resultados. El capítulo I se dedica al marco teórico referencial, se exponen elementos teóricos y metodológicos relacionados con la capacitación desde una perspectiva histórico-lógica y los fundamentos psicopedagógicos, las regularidades y principios didácticos que constituyen el punto de partida para la elaboración de la propuesta. En el capítulo II se exponen las experiencias obtenidas en el estudio diagnóstico realizado, la fundamentación, la propuesta de la metodología y los resultados de su validación por los expertos. Las conclusiones destacan las principales regularidades y aportes obtenidos durante la investigación. Las recomendaciones puntualizan los aspectos en que se deberán seguir trabajando, y profundizar en las posibles generalizaciones y aplicaciones que pueda tener.

## **CAPÍTULO I. PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA**

En este capítulo se abordan algunos conceptos de capacitación así como las concepciones teóricas sobre la capacitación en su desarrollo histórico, su manifestación a partir de la situación económica actual en el mundo, América Latina y Cuba, las que han marcado pautas a seguir para el análisis, la reflexión y la toma de posiciones de la autora, así como para el sustento de la propuesta de acciones de capacitación para los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario.

### **1.1 Aproximaciones al concepto de Capacitación.**

Son varios los autores que han abordado la capacitación, y existen diversos conceptos, algunos plantean que es: proceso de la educación, organizado y planeado, con el propósito de mejorar el rendimiento presente o futuro donde este puede desarrollar, adquirir, aprender, mejorar sus conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de manera más eficaz para desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo. (Drucker, P., 1993); (Siliceo, A., 1996); (Blake, O., 1997); Aquino y otros (1997); (Sosa, A., 2003).

A si mismo otros plantean que resulta ser, una herramienta fundamental, motivadora para la administración de los recursos humanos que proporciona ventaja competitiva. Es desarrollo e implica la mejora del rendimiento de una empresa y por lógica, de sus empleados. (Drucker, P., 1993); (Helberth, 2006); (Escandón, A., 2008). Viendo en este caso la capacitación solo como herramienta para la competitividad.

De este modo se concibe la capacitación como un proceso de la educación de adultos que trabajan en organizaciones o que individualmente, requieren aprender una nueva habilidad, desarrollar una aptitud, enfrentar una circunstancia con una nueva actitud. Lens (1998). Los autores citados con anterioridad conciben la capacitación de forma fragmentada, solo para el trabajo, sin tener en cuenta la educación para la vida.

El término es identificado también como: “El conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios”. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los

conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso (MTSS, 2006:1). Estos criterios conciben el desarrollo de competencias, pero dirigido a obtener logros solo en el proceso productivo.

Helbert (2007), señala: aunque la capacitación auxilia los miembros de una organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir con futuras responsabilidades. Siendo este criterio más abarcador ya que tiene en cuenta el desarrollo laboral y personal durante la vida.

Por otra parte Figueroa (2007), expresa que la capacitación debe estar ceñida a las competencias laborales que haya definido la entidad dentro del correspondiente manual, que propende al crecimiento de la persona en el entorno laboral. Se excluyen de las actividades de capacitación los cursos de carácter informativo, referidos al cumplimiento de niveles de educación media, superior y posgrados conducentes a la obtención de grados académicos.

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones, de contar con un personal calificado y productivo. (López, C., 2008). Concibe el autor la necesidad de la capacitación pero enfocada a la producción.

Resulta muy importante la definición dada por el MES que expresa: se entiende por capacitación el conjunto de procesos pedagógicos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición es más completa ya que considera el desarrollo de competencias que propendan al desarrollo individual y colectivo, a la mejora en la producción y los servicios así como al desarrollo personal e integral.

Así mismo se define como un proceso educativo, sistémico y continuo que permite planificar, organizar, ejecutar y controlar acciones en virtud de modificar y perfeccionar las competencias laborales, basado en las regularidades y principios del sector, para un mejor desempeño laboral y social,

con ello se contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores. (Hernández, N., 2012).

A partir de las definiciones anteriormente expuestas, en los cuales se precisan aspectos importantes a tener en cuenta, la autora opina que no siempre se considera como proceso continuo, por ello se acoge al concepto de Hill, Estrada y Bosch (2003), que consideran a la capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Se debe mencionar que en la práctica educativa empresarial existen contradicciones, que establecen la exclusión o la dicotomía entre la superación profesional y el proceso de capacitación.

La superación es considerada como un proceso continuo, prolongado, permanente de transformación del individuo y del contexto en el que actúa, como resultado de ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades, con la finalidad del desarrollo profesional y humano, consolidación de valores, métodos de la ciencia y normas de relación con el mundo, que se logra en la interacción de lo grupal e individual. Transcurre durante el desempeño de las funciones, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial. Esto distingue la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico o práctico. (Castillo, E., y otros 2003); (Valiente y Álvarez 2003); MES (2004).

De manera general la superación del personal, puede ser entendida como el vencimiento de un obstáculo o dificultad, también como la mejora que haya tenido lugar en la actividad de cada persona, en cuanto a lo profesional y en el plano personal (Definición ABC, 2008).

El proceso de capacitación requiere considerar también las dimensiones de lo instructivo, educativo y desarrollador, no incluido actualmente en la bibliografía consultada, además de caracterizarse por ser pertinente, contextualizado, sistémico, sistemático, abierto y flexible, generador de espacios de reflexión y construcción pedagógica. El logro de estos preceptos pedagógicos propicia el desarrollo de capacidades en los individuos.

### **1.1.2. Antecedentes de la capacitación en América Latina.**

La capacitación desde su surgimiento se empleó para llenar vacíos que dejaba la educación formal. No es hasta los años sesenta, que se comienzan a implantar en Latinoamérica sistemas de capacitación con una formación ligada a trabajos industriales, y es en esa época en que casi todos los países del área contaban con las llamadas Instituciones de Formación Profesional las cuales inicialmente fueron muy costosa orientándose desde la oferta de calificaciones, que buscaron la conformación de sistemas nacionales de aprendizajes con un fuerte apoyo de los Ministerios de Trabajo de cada país, y centrándose la oferta de capacitación casi exclusivamente en las manufacturas y en la construcción.

Como respuesta a los duros ajustes sufrido por América Latina en los años ochenta, se plantea en la mayoría de los países, la revisión de la formación profesional tradicional y del papel del Estado produciéndose cambios en los sistemas nacionales de capacitación.

A partir del análisis de documentos encontrados en el sitio del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, en algunos países de América Latina como Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia, se elaboran programas estatales dirigidos a cursos de capacitación para ocupaciones con cierto grado de calificación, con pasantías integradas en empresas, los que trataban de involucrar al sector privado demandante.

En la década de los noventa se observa un cambio sustancial en lo que a capacitación en la región se refiere. Se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes y se advierte un incremento de la participación de las empresas, que comienzan a financiar los cursos de capacitación en aras de lograr la competencia de sus trabajadores.

Con el inicio del siglo XXI se hicieron tangible los vertiginosos cambios económicos políticos y sociales que tuvieron su impacto en el desarrollo tecnológico impulsando el desarrollo de una forma nunca antes vista, obligando a pensar y repensar de una forma crítica lo diseñado hasta ese momento, no

quedan exentos de este análisis los programas de capacitación que debían contribuir de forma decisiva a elevar drásticamente la preparación y competencia de los trabajadores para enfrentar los cambios y transformaciones que sufrían las sociedades y lograr a pesar de ellos desarrollarse, así es como los programas de capacitación pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado conocimiento-práctica laboral, en empresas con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y, actividades complementarias de formación de habilidades. (Fernández, N., 2002).

Sin dudas la experiencia de ciertos programas de la región demuestra la necesidad de dotar de un dinamismo mayor la oferta de formadores para el trabajo. La gran lección de los programas implementados se encuentra en que no surgió una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable.

Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosos países han desarrollado un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología lo que se ve limitado por los cambiantes escenarios productivos, y de inserción económica que tiene la región además la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnológicas. Por ello diseñar los mecanismos para incentivar una oferta pujante que encuentre los incentivos necesarios para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de formación acorde con los conocimientos que se requieren es un tema aun sin tocar en la región ignorando que la propia oferta de calificaciones puede ser un motor de cambio en la demanda laboral.

### **1.1.3. Antecedentes de la capacitación en Cuba.**

Los primeros indicios que se tienen en Cuba relacionados con la capacitación se encuentran estrechamente vinculados a la producción de tabaco y caña de azúcar por ser estos renglones fundamentales dentro de la agricultura cubana, originándose el desarrollo de una campaña a favor de técnicas caseras para la

preparación de abonos, conferencias de divulgación agrícola, exposiciones regionales de tabaco, creación de clubes agrícolas y de un campo experimental de tabaco, por el interés y la necesidad de los vegueros de producir con una base científica.( Pérez , R.,1935).

La necesidad de los estudios sobre temas agrícolas y dentro de él fundamentalmente el tabaco y la caña de azúcar, hicieron posible la creación de Granjas Experimentales en 1937 y 1940, en San Juan y Martínez y Cabaiguán respectivamente, acontecimientos importantes que según Nancy Hernández Almanza marcaron los comienzos de la capacitación en el sector tabacalero, basado en los resultados de las investigaciones, el desarrollo del cultivo y la transferencia de conocimientos y experiencias a los productores. (Hernández, N., (2014).

La compilación de hechos que denotan la historia de la capacitación, hace referencia a la existencia antes de 1959 a la Universidades de la Habana (actual provincia de Mayabeque) y Oriente, donde se estudiaba la Ingeniería Agronómica y solo se preparaba maestros agrícolas en muy pocas escuelas. (Torrecilla, G., y otros, (2004).

Con el triunfo revolucionario el estado cubano mostró el interés por la calificación de obreros y productores, planes de capacitación masivos dirigidos a miles de trabajadores agrícolas y el financiamiento para esta actividad, ya que antes del proceso se trataba de campesinos en su mayoría iletrados.

En el período de 1985-2004, surgen nuevas modalidades para la enseñanza en la agricultura, que influyeron en el mantenimiento de la producción tabacalera con la calidad tradicional del tabaco cubano, a través de la introducción de tecnologías, nuevas variedades del cultivo, aplicación de los resultados investigativos, validación de innovaciones, capacitación, transmisión de experiencias prácticas y divulgación de agricultor a agricultor, entre otros. (Torrecilla, G., y otros, (2004).

Así mismo se desarrollaba la industria azucarera por ser los dos renglones exportables más importantes en nuestro país. Cuba era conocida en el mundo por la calidad de su tabaco y su azúcar.

La redacción de instructivos técnicos para diferentes renglones agrícolas, fueron otras de las acciones de gran importancia. (Pino, A., 2005).

Otra de las fortalezas para la capacitación, fue la creación del Instituto Nacional de Ciencias Agrícolas (INCA), en San José de las Lajas, provincia de La Habana, en 1970, como centro de investigación, superación posgraduada de la rama agrícola, para la extensión de sus resultados a la práctica productiva y la capacitación. (INCA, 2006).

Unido se encontraba la transferencia de conocimientos entre productores, de una generación a otra introduciendo poco a poco métodos pedagógicos y competencias comunicativas, que facilitaron el éxito de la extensión de los saberes y experiencias.

En el logro de este propósito se evidencia el papel de la actividad y la comunicación en el desarrollo de la personalidad, siempre que se cumplan las funciones de la comunicación informativa, reguladora y afectiva entre los grupos, a través de ellas es posible transmitir la herencia cultural de generaciones anteriores, para lograr el vínculo con la vida y el trabajo, que favorecen el desarrollo de capacidades, iniciativas, la individualidad, el pensamiento grupal, estas posibilidades educativas de la actividad y la comunicación deben preservarse durante el proceso.

Así mismo, las resoluciones ministeriales 21/99 y 29/06 emitidas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, han propiciado la proyección del grupo nacional de capacitación a la formación y modificación de competencias laborales en virtud del desarrollo profesional. Lo que conduce a la evolución del proceso, sin embargo solo con la aplicación de las resoluciones no es posible alcanzar el desarrollo que se pretende actualmente.

Al realizar la revisión bibliográfica no se encontraron antecedentes de la capacitación particularmente en el sector agropecuario no estatal en Cuba lo que hace que resulte imprescindible su estudio a partir del enfoque histórico cultural, con el propósito de desarrollar la personalidad integral de los individuos, teniendo en cuenta los ideales de pedagogos cubanos quienes se apoyan en el humanismo por la importancia que adquiere el hombre en el contexto de la capacitación la cual tiene como propósito fundamental la

formación de personas reflexivas, creativas e íntegras capaces de la socializar el conocimiento y los procesos, llevando al desarrollo del sector.

## **1.2. La capacitación en temas de economía en el mundo.**

Los recursos humanos son esenciales para las organizaciones y empresas, ahora más que nunca su importancia estratégica está en aumento pues las organizaciones a nivel global compiten económicamente a través de su personal. El éxito de una empresa depende del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro y difícil de imitar y sobre todo organizado, la empresa puede alcanzar ventajas competitivas favoreciendo su crecimiento económico.

Por lo tanto la oferta de formación y capacitación laboral en temas económicos en el mundo presenta varias y grandes debilidades: la falta de claridad conceptual y política acerca de su función social, de su estructura institucional y de sus relaciones con los sistemas productivos y educativo formal; su dispersión y desarticulación, tanto entre sus distintas modalidades como con otras modalidades y ámbitos educativos; su baja cobertura agregada; su gran heterogeneidad en términos de disponibilidad de recursos, de eficiencia y de calidad educativa, que refleja una muy regresiva segmentación social tanto en la oferta como en la demanda de estas modalidades educativas; y su generalizada desarticulación con el sistema productivo. Todo ello, con el trasfondo de una educación básica que presenta serios problemas de calidad asociado todo esto a la compleja situación que se vive en la actualidad a partir de la confluencia de tres virajes, todos de carácter regresivo:

- El paso de un mundo bipolar a un mundo unipolar bajo la hegemonía imperial de América del Norte.
- El paso de un ciclo de expansión del capitalismo a un largo ciclo recesivo.
- El paso de la hegemonía de un modelo regulador (keynesiano, de bienestar social, o como se quiera llamar) a un modelo neoliberal, desregulador, de libre mercado.

Toda la función de freno y control sobre la expansión imperial de los EE.UU. dejó de existir. Fueron entonces posibles las guerras de las últimas décadas – algunas llamadas “guerras humanitarias”, que violaron flagrantemente la

soberanía de los países, lo que no ocurría desde el final de la Primera Guerra Mundial, alterándose todos los procesos ya establecidos entre los que se encontraba la capacitación.

Producto a esta situación los programas neoliberales consolidaron una nueva relación de fuerzas a escala mundial, lo que reforzaba el camino hacia el fin de la bipolaridad. Con la globalización y sus programas de desregulación, de liberalización económica, de privatizaciones, de precarización de las relaciones de trabajo, y la conformación del Estado mínimo, se alteraba radicalmente el equilibrio de poder entre los países del centro y la periferia, y entre clases sociales dentro de cada país. (Rubinstein, S., 1986).

Se intensificó la concentración económica y de poder en favor de la globalización de competencias en detrimento de los países periféricos. Algunos de ellos, con el poder estatal victimado por el acelerado proceso de liberalización económica, sufrieron crisis de carácter neoliberal, como fueron los casos de México, Rusia, los países del sudeste de Asia, Brasil y Argentina en particular.

La hegemonía de EE.UU. como única superpotencia convirtió a ese país en el centro del poder político mundial, que tiene intereses en todas partes del planeta y tiene políticas para todos los temas y lugares. Su superioridad militar se tornó inconmensurable.

No obstante a estos conflictos la vertiginosa evolución científica y tecnológica, que ha propiciado un desarrollo importante en todas las áreas, es una manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo que emerge de todas estas adversidades y que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social. (Rubinstein, S., 1986).

Es por ello que las organizaciones mundiales buscan las vías para desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse y triunfar ante los desafíos económicos y tecnologías, para incorporar las ideas colectivas, dejando claro que en este proceso el aprendizaje sobre temas económicos no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que fomenta la reflexión, guía a la acción y por ende al desarrollo.

Desde esta perspectiva, la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimiento económicos a través de la capacitación pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional constituyendo un esfuerzo regular y perdurable de desarrollo de capacidades, condición necesaria para la preservación de la competitividad económica.

Una organización que aprende a aprender es aquella que capacita a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de las empresas sino también en el potencial de sus miembros. (Rosental, M y Ludin, P., 1981).

La capacitación en temas económicos es imprescindible para interactuar en el contexto actual, aun cuando los diversos autores no siempre son coincidentes y en muchos casos se observan diferencias significativas.

Con la tendencia a la apertura de mercados para el comercio y la inversión internacional. Los recursos humanos necesitan crear modelos y procesos para lograr agilidad, efectividad y competitividad económica.

A la vez que la administración a través de las fronteras proporciona nuevas y mayores oportunidades a las organizaciones, también representa un salto cuántico en la complejidad de la capacitación.

A pesar de las oportunidades proporcionadas por los negocios internacionales, cuando se hablan de ir hacia la globalización, debe equilibrarse un complicado conjunto de puntos relacionados con sistemas económicos, geografías, culturas, leyes diferentes. Los aspectos esenciales de la capacitación subyacen en cada uno de estos asuntos e incluyen puntos como diseñar programas de capacitación y oportunidades de desarrollo para mejorar el conocimiento y comprensión sobre culturas y prácticas económicas extranjeras.

En el mundo son muchas las razones por las cuales se debe capacitar a los recursos humanos en temas económicos, una de las más importantes es el contexto actual convulso y cambiante donde el comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo que requiere de una permanente actualización. Por lo tanto se hace necesario instrumentar mecanismos que garanticen resultados económicos exitosos en este dinámico entorno. Ninguna organización puede permanecer estática sin crecer económicamente, ni tampoco su recurso más

preciado (el recurso humano) debe quedar rezagado siendo imprescindible capacitar permanentemente para este fin.

### **1.2.1. La capacitación en temas de economía en Latinoamérica.**

Latinoamérica, área dañada históricamente por la expansión del capitalismo norteamericano ha sufrido como ninguna otra área los embates de la crisis económica derivada de la hegemonía del imperio del norte no obstante como expresión concreta de la nueva realidad del continente, los países latinoamericanos y caribeños han comenzado a construir una institucionalidad propia, que hunde sus raíces en la historia común que se remonta a las Revoluciones independentistas, y constituye una herramienta concreta de profundización de los procesos de transformación social, económica y cultural que habrán de consolidar la plena soberanía, constituyendo un punto medular la preparación de sus pueblos para enfrentar los nuevos aires de cambio haciendo énfasis en la preparación económica de los ciudadanos.

Así los gobiernos izquierdistas surgidos en centro y sur américa han trazado estrategias de contención ante la hegemonía norteamericana así la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América - Tratado de Comercio de los Pueblos o ALBA-TCP ,Petrocaribe, la Unión de Naciones Suramericanas, conocida por sus siglas UNASUR, por solo citar los de más reciente creación, son mecanismos de unión solidaria creados al calor de estas transformaciones, con la intención manifiesta de potenciar el esfuerzo de los Pueblos por alcanzar la independencia económica y su propia liberación.(Mertens, L., 2000).

Para enfrentar los graves efectos de la crisis económica global, los países del ALBA-TCP han tomado medidas innovadoras y transformadoras, que buscan alternativas reales al deficiente orden económico internacional y no potenciar sus fracasadas instituciones. Así, han puesto en marcha un Sistema Único de Compensación Regional, el SUCRE, que incluye una Unidad de Cuenta Común, una Cámara de Compensación de Pagos y un Sistema Único de Reservas. (Hill, E, Estrada,S y Bosch, 2003).

Igualmente, han impulsado la constitución de empresas gran nacionales para satisfacer las necesidades fundamentales de los pueblos latinoamericanos y caribeños, estableciendo mecanismos de comercio justo y complementario, que dejen a un lado la absurda lógica de la competencia desenfrenada.

Desde sus foros cuestionan al Grupo de los 20 (G20) por triplicar los recursos del Fondo Monetario Internacional (FMI), cuando lo que deberían establecer un nuevo orden económico mundial que incluya la transformación total del FMI, del Banco Mundial y de la Organización Mundial del Comercio (OMC), los que con sus condicionamientos neoliberales han contribuido a esta crisis económica global.

En este contexto el factor humano es cimiento y motor al ser su influencia decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y será el activo más valioso.

Cada vez con más fuerza se avizora la necesidad de contar para el desarrollo con programas de capacitación económica y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad. La capacitación, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura económica, desarrollo de la identidad, basada en los valores sociales de productividad y calidad del desempeño. (Hill, E, Estrada, y Bosch, 2003).

Por esto la razón fundamental de por qué capacitar consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Porque las organizaciones en general deben propiciar la herramientas para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias y obtener los resultados económicos que contribuirán al mejoramiento de su calidad de vida. Y para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización aspectos esenciales que constituyen freno a la globalización neoliberal que se quiere imponer al área.

### **1.2.2. La capacitación en temas de economía en Cuba.**

Ante la actual situación internacional caracterizada por la existencia de una crisis estructural sistémica, con la coexistencia de las crisis económica,

financiera, energética, alimentaria y ambiental; que ocasiona mayor impacto en los países subdesarrollados, dentro de los cuales Cuba no se encuentra ajena. Los impactos de dicha crisis, que se han manifestado en la inestabilidad de los precios de los productos, en las demandas y servicios de exportación, así como, en restricciones en las posibilidades de obtención de financiamiento externo, ante tal situación se orientan a amplios sectores de la población cubana hacia nuevas alternativas que permitan encontrar una solución viable a los problemas actuales pero surge como un problema apremiante la necesidad de capacitar para estas actividades sobre todo en temas económicos .

Se reconoce además que a partir del año 2003, se produjo una elevada centralización de los mecanismos de asignación y utilización de las divisas.

En el año 2005 se evidenciaron las limitaciones de la economía para enfrentar el déficit de la cuenta financiera de la balanza de pagos, las retenciones bancarias de transferencias al exterior y el elevado monto de los vencimientos de la deuda; todo lo que significó una gran tensión en el manejo de la economía. Tal situación conllevó a tomar medidas como: Fortalecimiento de la institucionalidad (reorganización del Estado y el Gobierno). (Hernández, N., 2011).

- Reajuste en los planes económicos en correspondencia con la disponibilidad de recursos.
- Potenciar las exportaciones y la sustitución de importaciones.
- Estudio de la política inversionista.
- Reprogramación de los pagos de la deuda externa.
- Transformaciones estructurales y en el funcionamiento del sector agropecuario. (Decreto-Ley 300 sobre la entrega de tierras estatales ociosas en usufructo.
- Medidas de ahorro.
- Apertura de inversiones industriales.
- Inicio experimental de iniciativas tales como: sustitución de comedores y transportes obreros por otras modalidades; arrendamiento de barberías, peluquerías y taxis a empleados en esas actividades

Es por ello que en el 2010 se iniciaron en toda la nación dos procesos prácticamente simultáneos que tuvieron profundas repercusiones en la

actividad económica y social de todos los sectores: primero el proceso de redimensionamiento empresarial, caracterizado por la reducción de plantillas y el surgimiento de grandes grupos de trabajadores disponibles y la aplicación de regulaciones jurídicas que ampliaban y flexibilizaban el trabajo por cuenta propia convirtiéndose en una solución de empleo para este grupo de trabajadores pero inmediatamente surge una situación compleja muchos de los que habían encontrado en el trabajo por cuenta propia una fuente de sustento fracasan por carecer de los conocimientos básicos para desempeñarse en este tipo de empresas y surge la apremiante necesidad de capacitar en temas de la gestión económica no estatal.

A pesar de las mencionadas medidas no se han resuelto los principales problemas que limitan el desempeño de la economía, y resulta ineludible:

- Utilizar las tierras ociosas, y elevar los rendimientos agrícolas.
- Encontrar alternativas de fuentes de financiamiento.
- Reajustes en los empleos.
- Aumentar la productividad del trabajo
- suprimir gratuidades indebidas y subsidios personales excesivos.
- incrementar sostenidamente y diversificar las exportaciones de bienes y servicios y reducir las importaciones.
- impulsar la iniciativa del desarrollo local.
- Eliminación de la dualidad monetaria.

En consecuencia con lo anterior, las autoridades cubanas han planteado que la política económica se dirige a enfrentar los problemas de la economía transitando por dos tipos de soluciones, que requieren coherencia entre sí: soluciones a corto plazo, encaminadas a eliminar el déficit de la balanza de pagos, que potencien la generación de ingresos externos y la sustitución de importaciones y, a su vez, den respuesta a los problemas de mayor impacto inmediato en la eficiencia económica, la motivación por el trabajo y la distribución del ingreso, y creen las necesarias condiciones infraestructurales y productivas que permitan el tránsito a una etapa superior del desarrollo y soluciones del desarrollo sostenible, a largo plazo, que permitan una autosuficiencia alimentaria y energética altas, un uso eficiente del potencial humano, una elevada competitividad en las producciones tradicionales, así

como, el desarrollo de nuevas producciones de bienes y servicios de alto valor agregado.

Sin dudas la capacitación por lo antes dicho se presenta como una alternativa inmediata a generalizar a partir del éxito que trae la extensión de los saberes y experiencias.

En el logro de este propósito se evidencia el papel de la actividad y la comunicación en el desarrollo de la personalidad, siempre que se cumplan las funciones de la comunicación informativa, reguladora y afectiva entre los grupos, a través de ellas es posible transmitir la herencia cultural de generaciones anteriores, para lograr el vínculo con la vida y el trabajo, que favorecen el desarrollo de capacidades, iniciativas, la individualidad, el pensamiento grupal, estas posibilidades educativas de la actividad y la comunicación deben preservarse durante el proceso.

Así mismo, las resoluciones ministeriales 21/99 y 29/06 emitidas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, han propiciado la proyección del grupo nacional de capacitación a la formación y modificación en virtud del desarrollo profesional. Esto conduce a la evolución del proceso, sin embargo solo con la aplicación de las resoluciones no es posible alcanzar el desarrollo que se pretende pero aun así se manifiestan problemáticas prácticas, carencias teóricas, necesidad de basamentos científicos y la utilización de las potencialidades que conduzca al desarrollo económico que espera el país.

### **1.3. La capacitación en la gestión económica no estatal en el mundo.**

La noción clara y la denominación de economía informal o gestión económica no estatal aparecen en un artículo hoy ya famoso de Hart (1973). A partir de este trabajo, todo el mundo piensa que Hart fue el científico social (antropólogo) que descubrió el fenómeno. Él se refería a actividades generales e informales de obtener recursos. La distinción entre un tipo de trabajo y otro está en que el informal es autoempleo o trabajo autónomo, mientras que el trabajo formal es el trabajo asalariado.

La variable fundamental que sirve para distinguir el trabajo formal del informal consiste en el grado de racionalización del trabajo. Si este es reclutado sobre una base regular y, más o menos, permanente, con remuneraciones fijas, se trataría de un trabajo que se desempeña en el sector formal de la economía, mientras que el resto estaría situado en el sector informal, en el sector

tradicional urbano o pertenecería a la reserva de subempleados o desempleados.

Según K. Hart (1973) el sector formal se caracterizaría por el trabajo asalariado con una cierta permanencia y cierta estabilidad en los salarios, el sector informal estaría caracterizado por el autoempleo, sin permanencia y con salarios no fijos. Hart plantea con toda razón, una pregunta básica: “¿Constituye el ejército de reserva de los desempleados una mayoría pasiva y explotada, o, por el contrario sus actividades económicas informales poseen capacidad para generar crecimiento en los recursos de los pobres urbanos y rurales?” En primer lugar hay que subrayar que Hart está proponiendo, de una manera oblicua, que la idea del sector informal está basada en las observaciones de Marx, expuestas con mucha claridad y profundidad, en el primer tomo del Capital, acerca del ejército en reserva de los trabajadores. Por otra parte, lo que se pregunta es si este sector informal tiene algún tipo de dinamismo o si, por el contrario, es algo puramente pasivo, llevado a cabo por una mayoría explotada y pasiva lo cual es evidentemente irreal.

El origen de la idea del sector informal en las observaciones de Marx sobre la reserva de la mano de obra es trascendental. Aquí es importante subrayar lo que el premio Nobel jamaicano Arthur Lewis plantea en un artículo en 1954, en donde dice que “la economía neoclásica partía del presupuesto de que la oferta del trabajo era fija. En contraposición a esto, y basándose en observaciones acerca del llamado Tercer Mundo, Lewis planteó el problema de la “infinita elasticidad del trabajo.” El origen de esta elasticidad se puede observar fácilmente en el desempleo encubierto entre los pequeños campesinos en muchos países superpoblados.

Otro elemento sería el desempleo que tiene su origen en la implantación de la tecnología, que según Marx, “era suficiente para crear un excedente creciente de trabajo”, el subempleo en zonas urbanas en lo que se empezaba a llamar sector informal. Al tomar este término como general habría que decir que se debe tener en cuenta la salida de las mujeres de la casa hacia el mercado de trabajo y el crecimiento de la población que, al final, se constituye como factor dominante. De tal manera que, con un crecimiento del 3 % por año, la oferta de trabajo tenía que ser algo muy elástico. Lewis (1954) proponía un modelo de crecimiento económico basado en dos sectores, lo que se llamaba un sector

tradicional y otro moderno, o, más de acuerdo con la terminología de Lewis, un sector de subsistencia y otro capitalista. En el sector de subsistencia se encuentra con un excedente del trabajo con una productividad de cero, o incluso negativa, y está constituido por la agricultura.

Como se ha expresado, la idea del sector informal es planteada por Hart (1973) a partir del análisis de algunos fenómenos africanos. Lo que es racional pues, aún en los últimos años, en lugar de disminuir o desaparecer ante los procesos de liberalización, la actividad económica informal ha aumentado a lo largo del mundo en desarrollo, especialmente en África sin que los gobiernos se pronuncien por la capacitación de esta masa creciente de trabajadores que ejercen el trabajo por cuenta propia teniendo como fin la subsistencia y en medio de una fuerte discriminación racial y de género.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, el África Subsahariana es la “región más informalizada” en el mundo, con un 75 % de la fuerza de trabajo no agrícola trabajando informalmente , llegando al 90 % en otras regiones de África del Oeste, sin que se encuentren referencias a la capacitación de estos trabajadores para desempeñarse con eficacia y pertinencia en sus labores.

Para que se comprenda la organización del trabajo informal se puede proponer un ejemplo de la India. En este caso son mujeres trabajadoras, que laboran el sector informal de la economía. Se calcula que “menos del 8 % de la fuerza total de trabajo en la India pertenece al sector formal, y por ello, más del 92 %, (más de 350, de los 400 millones de personas) trabaja en el sector informal. Esto se debe al hecho de que la legislación laboral no se cumple, pero fundamentalmente, a que los leyes no son adecuadas”.(Hensman , 2001).

En estos últimos años, los problemas creados por la crisis financiera y la desilusión con la agenda de la buena gobernanza, han traído consigo un replanteamiento de la economía informal en los procesos de desarrollo. Es palpable una tendencia a olvidarse de la idea de que la economía informal tiene que desaparecer y tratar de plantear el problema de la posible interacción cooperativa entre la economía formal e informal y, en vez de plantear el problema de la eliminación o absorción de la segunda en la primera, se ha producido la idea de un cambio hacia una colaboración interactiva entre las dos, una gobernanza híbrida, o la interacción formal/informal. Existe una

tendencia entre los gobiernos y las agencias de desarrollo a comprender la energía de la economía informal, de sus instituciones y de su sistema de provisión de servicios sin pronunciarse aún por preparar a los trabajadores para ejercer este tipo de economía que sin dudas puede convertirse en una alternativa para paliar la crisis económica mundial.

Uno de los problemas fundamentales, por lo que es muy difícil organizar las trabajadoras del sector informal, consiste en que la Ley que impide el despido de los trabajadores por pertenencia a los sindicatos no sirve para los que trabajan en el sector informal, mostrando así la vulnerabilidad de este sector. Otro factor negativo es la discriminación extrema contra las mujeres y niñas que, como es bien sabido, empieza antes del nacimiento. Los problemas son todavía más complicados para las trabajadoras a domicilio, en su mayoría mujeres, que ni siquiera su status de trabajadoras es reconocido, como ocurría hasta hace muy poco en España. Martínez (2015).

De forma general en el mundo el trabajo informal o trabajo por cuenta propia es ejercido por aquellos sectores de la población que por causa de la discriminación o extrema pobreza que imponen las políticas neoliberales y la cultura heredada se ven imposibilitados a acceder al trabajo formal, el sector informal está representado en su mayoría por mujeres y jóvenes pobres, aun cuando en muchos países representan un importante por ciento de la población no existe un marco de políticas públicas ni mucho menos sistemas de información que permitan aprehender de manera global y estructurada el heterogéneo conjunto de pequeños programas de capacitación.

### **1.3.1. La capacitación en la gestión económica no estatal en América Latina.**

En un contexto de profundas transformaciones económico-productivas, América Latina enfrenta en la actualidad el desafío de evitar la exclusión de miles de jóvenes que, año tras año, encuentran mayores dificultades para ingresar al mercado de empleo, ya que tienen que encontrar puestos vacantes en un mercado laboral que no genera –cuantitativamente– las oportunidades necesarias para las nuevas generaciones. Estas dificultades se reflejan en que los jóvenes presentan índices de desocupación más altos que los demás grupos etarios, en todos los países.

Un grupo especialmente crítico es el de los jóvenes en situación de pobreza y de bajos niveles educativos formales, quienes suelen abandonar la educación formal antes de haber adquirido competencias básicas que los habiliten a acceder a empleos de un cierto nivel de calificación.

Más allá de las acciones ya emprendidas, sin dudas, estos jóvenes deberían ser un grupo prioritario dentro de las políticas públicas, con el fin de evitar que la carencia de competencias para el mundo del trabajo provoque una exclusión a largo plazo. Las demandas del desarrollo con equidad señalan esta tarea como ineludible (CEPAL y UNESCO, 1992).

En consecuencia, sólo consiguen integrarse, en los casos en que lo logran, en los nichos ocupacionales más marginales y precarios del mercado, que son precisamente aquellos en los que el aprendizaje en el trabajo y el valor de la experiencia es menor (Gallart, A, y Jacinto, C., 1995).

Resulta evidente así el desafío de formar para el trabajo a estos jóvenes, con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad y sus posibilidades de inserción en sociedades que tienden a excluir a amplios sectores. Desafío al que se intenta dar respuesta de diversas maneras.

La mayoría de las experiencias que se han creado para la incursión educativa de esta población se desenvuelven en el campo de la educación no formal, y están orientadas a la formación laboral no participando en ella las instituciones calificadas para este fin (Universidades). Poco se sabe de ese mundo y de su impacto sobre las trayectorias posteriores de los jóvenes. Además de los sistemas públicos de formación profesional, que están en reestructuración en muchos países, existen programas financiados por el Estado y organismos internacionales, y ejecutados por entes estatales y privados, y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y grupos eclesiales que actúan en las comunidades.

Se está entonces ante un panorama de creciente interés por los problemas de formación y empleo de los jóvenes que no logran terminar los estudios medios, y de diversificación y ampliación de la oferta de capacitación existente. Sin embargo, existen varias interrogantes acerca de los lineamientos estratégicos para formular políticas e intervenciones en este campo, las cuales deben orientarse a la empleabilidad y, al mismo tiempo, a la equidad. Para ello es preciso partir de los desafíos centrales de este fin de siglo: visualizar los

caminos relevantes; diagnosticar con precisión la situación educativa y laboral de los jóvenes, con sus heterogeneidades por países y regiones; sistematizar las experiencias existentes; y profundizar las evidencias empíricas para evaluar los procesos y el impacto de las intervenciones.

La formación para el trabajo de jóvenes de sectores pobres en América Latina posee pocas tendencias relevantes. A pesar de contar con más años de escolaridad que las generaciones precedentes, tienen mayores dificultades de insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, presentando en todos los países tasas superiores de desempleo que las del conjunto de la población económicamente activa. Esta situación no afecta a todos los jóvenes por igual, sino que está fuertemente marcada por las desigualdades sociales. Y además del difícil ingreso al trabajo, los jóvenes disponen de escasas oportunidades de participación social y política.

Para ilustrar la situación, puede señalarse, en primer lugar, que los jóvenes presentan las mayores tasas de desempleo y subempleo, y las peores condiciones de contratación; en toda América Latina, alrededor de 5,5 millones de jóvenes se encuentran desempleados, y la tasa promedio, según datos recientes, es de 16 por ciento.

En segundo lugar, existe una gran concentración de jóvenes desempleados en los grupos vulnerables: las mujeres y los menos educados. En tercer lugar, los jóvenes entran al mercado de empleo en una situación precaria, en trabajos sin protección y sin estabilidad; y lo que es peor, sus posibilidades de aprender en el trabajo son escasas por contarse con programas de capacitación que los prepare para mejorar su desempeño por lo que se da en medio de una paradoja: los adolescentes y jóvenes han mejorado sensiblemente su inserción en la educación formal desde principios de los años ochenta. En términos generales, se observan tendencias positivas en cuanto a la disminución del analfabetismo, al aumento de la cobertura de la enseñanza primaria e incluso de la media. Sin embargo, ello no influye para que el promedio de años de escolaridad de la población económicamente activa latinoamericana sea de cinco años, cuatro años menos que en el sudeste asiático.

Pero además, ¿a qué logros educativos acceden los adolescentes y jóvenes con la escolaridad más prolongada? Son conocidos los problemas de calidad de los sistemas educativos, los que además presentan fuertes tendencias a la

segmentación: por un lado, circuitos educativos de calidad a los que acceden los sectores sociales más favorecidos, y por otro lado, circuitos educativos de baja calidad en términos de recursos económicos, didácticos y humanos, a los que acceden los sectores más desprotegidos.

Dentro de estas tendencias generales, los países muestran diversidades entre sí y al interior de los mismos, por lo cual la situación educativa de los jóvenes no puede considerarse homogénea. Por ello, las orientaciones estratégicas relevantes y pertinentes en materia de educación y de capacitación presentan distintas prioridades según los países y regiones.

Una clasificación propuesta por Rama (1997) agrupa del siguiente modo a los países latinoamericanos, de acuerdo con su situación educativa. Países de temprana modernización social y educativa, como los del Cono Sur y Costa Rica, en los que se ha logrado que casi todos los niños ingresen y terminen la escuela primaria, y completen entre ocho y diez años de escolaridad. Son sociedades con escasa población rural, y que han tenido históricamente la mejor distribución del ingreso y la menor proporción de hogares pobres. Sin embargo, estos dos últimos fenómenos han mostrado un deterioro en los últimos años, generando desequilibrios estructurales.

Países de modernización educativa acelerada, que en la segunda mitad del siglo emprendieron una política de rápido cambio educativo; entre ellos se ubican Colombia, Venezuela y Panamá. La cobertura se incrementó en la educación primaria, y aumentó notablemente la oferta de educación media y técnica. Debieron enfrentar al menos dos desafíos: la carencia de recursos humanos docentes y de una cultura de base donde anclar el fenómeno educativo; y la extrema desigualdad social. Como resultado, en todos ellos, la ampliación de las oportunidades educativas fue contrarrestada por la consolidación de un sistema educativo fuertemente segmentado y de diferentes niveles de calidad.

Países con crecimiento económico y, simultáneamente, desequilibrio estructural, como los casos de Brasil y México, que tienen el mayor volumen de población de la Región y las economías más importantes, pero donde conviven el primer y el tercer mundo. Las desigualdades regionales en recursos financieros y en dotación de recursos humanos se reflejaron en la

consolidación de un sistema educativo diferenciado, situación agravada porque históricamente el financiamiento educativo fue responsabilidad local.

Países o regiones con fuerte participación de población indígena o culturalmente diferente, donde se ubican Bolivia, Perú, Ecuador, Guatemala y sur de México. En el marco de la segregación racial y cultural, las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes en el sistema educativo son muy limitadas, especialmente en la educación media.

Países de base agraria y escaso desarrollo económico, como sucede en América Central y en la República Dominicana. Se trata de países caracterizados por el bajo nivel de ingresos per cápita, la preeminencia de una producción agrícola con escasa tecnificación, y las altas tasas de crecimiento de la población.

### **1.3.2. La capacitación en la gestión económica no estatal en Cuba.**

A partir del triunfo revolucionario, la capacitación en gestión económica no se planifica de forma organizada pues la actividad del cuentapropismo tuvo una disminución ya que prácticamente toda la economía pasó a manos del estado. Entre los años 1976 y 1978, se dictan regulaciones que revitalizaron este tipo de trabajo. CEE (1981).

Ya en 1985 aún no se habla de capacitación en gestión económica no estatal pero se dispuso, mediante la Resolución Conjunta No. 23 del Comité Estatal de Finanzas y del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, la actualización del Registro de Contribuyentes, quedando explícito quiénes podían ejercer este trabajo. CETSS/ CEF (1985).

Antes de 1990 los Trabajadores por Cuenta Propia se movían entre los estrechos límites que imponía la legislación, limitando también el desarrollo de la capacitación en este sector por las características sociodemográficas y profesionales del grupo además existía una concentración en la esfera de la circulación o recirculación de bienes y servicios con escasa presencia en la esfera de la producción así como un elevado promedio de edad de sus miembros; nivel de instrucción y calificación más bajo; tendencia al crecimiento no legal de este grupo y fuerte vínculo con la Economía Sumergida. Núñez (1998) Lo que los mantenía alejados de los sistemas de capacitación que se llevaban a cabo.

Con la implementación del Decreto- Ley 141 en 1993, se amplía la actividad por Cuenta Propia en Cuba y comienzan a realizarse un conjunto de estudios referentes a la temática por diferentes centros y especialistas, comenzándose de esta forma a diseñarse algunas formas de capacitación que contribuyeran a que este sector tomara conciencia de su labor dentro de la sociedad.

En septiembre de 1993 se encargó mediante el Decreto Ley (141/93) al Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, determinar las actividades autorizadas para el ejercicio por Cuenta Propia, la regulación de quiénes podían ejercerlas, los requisitos y el ordenamiento, supervisión y control de estas actividades, al mismo tiempo que se encargaba al Comité Estatal de Finanzas todo lo referido al Sistema Tributario. CETSS (1993).

Como se puede observar en Cuba la actividad privada ha tenido varios momentos, a partir de 1959 a pesar de las reformas económicas y sociales antes mencionadas para la construcción del socialismo siguieron existiendo trabajadores privados, concentrados fundamentalmente en campesinos individuales, transportistas y algunas profesiones como médicos y estomatólogos. Alejados todos de sistemas de capacitación establecidos hasta ese momento.

El exceso de liquidez acumulada en manos de la población, a principios de los 90', como consecuencia de la caída del campo socialista, propició un espacio a la Economía Sumergida, definida como "el espacio económico de las transacciones de bienes y servicios no autorizados oficialmente, de carácter legal o ilegal, surgido por la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población y se acrecentó y consolidó por la emisión monetaria sin contrapartida material. Este espacio tiende a la formación de un mercado donde operan las leyes de la oferta y la demanda y de la circulación del dinero". (González, V., 1995). y que no tuvo basamento legal sobre el cual sustentar programas de capacitación.

En abril de 1996 se emitió la Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Finanzas y Precios (MTSS-MFP) sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia, que amplía las actividades y las personas autorizadas a ejercer y perfeccionar los procedimientos de ordenamiento y control. (MTSS/ MFP, 1996) Se definen 157 actividades a ejercer por Cuenta Propia y las cuotas mínimas mensuales a pagar (en

moneda nacional y/o divisas), a cuenta del impuesto sobre los ingresos personales.

También queda esclarecido que el trabajo por Cuenta Propia tiene como objetivo central, en las condiciones actuales de la economía del país, complementar la actividad estatal de bienes y prestación de servicios útiles a la población lo que representa para los que lo ejercen una vía de incrementar sus ingresos personales, además, constituye una alternativa más de empleo y para el presupuesto estatal significa un aporte, por vía del cobro de los correspondientes tributos. (MTSS/ MFP, 1996). Estableciéndose medidas para lograr programas de capacitación que garanticen la preparación de este sector para enfrentarse a las exigencias van planteando las exigencias económicas actuales.

Los profesionales universitarios no fueron autorizados a ejercer el trabajo por cuenta propia ya que el empleo se garantiza a todos los graduados universitarios, y se quería evitar que, por una situación coyuntural de la economía, se fuese a subutilizar profesionalmente una parte de esta fuerza de trabajo en cuya calificación la sociedad invierte importantes recursos. (Atienza, R., 1997).

Se produce entonces una flexibilización en este aspecto, y se incluyen entre las personas autorizadas a los profesionales universitarios, los cuales pueden registrarse como trabajadores por Cuenta Propia en cualquier actividad u oficio de los que aparecen en el cuerpo legal vigente siempre y cuando no coincida con su profesión. El centro de trabajo del profesional, debe autorizar a éste para ejercer la actividad por Cuenta Propia, lo cual contribuye a evitar que en casos específicos se pudieran ver afectadas las obligaciones laborales del profesional en su centro. A tono con las nuevas circunstancias comienzan a hacerse indispensables establecer sistemas de capacitación que llegue a todos y garantice la preparación del creciente sector no estatal

En 1998 se dicta la Resolución Conjunta MTSS- MFP No. 1: Reglamento del ejercicio del Trabajador por Cuenta Propia que modifica algunos artículos contenidos en la resolución del 1996, pero mantiene la cantidad de actividades existentes. Pueden ser incorporadas nuevas actividades a propuesta del Consejo de Administración Provincial del Poder Popular, considerando las características propias de cada territorio.

Además se crea en el país un cuerpo legal que recoge leyes, decretos y resoluciones que amparan el ejercicio de la actividad de los Trabajadores por Cuenta Propia en Cuba y que contiene como aspectos trascendentales la preparación del personal que ha de ejercer estas funciones responsabilizando con esta tarea a las Universidades.

Según Sabino Pardo Calafell, asesor del ministro del ramo. La implementación de ese lineamiento estableció, entre otros aspectos, el desarrollo de relaciones contractuales entre los prestatarios de servicios no estatales y las agencias, con el correspondiente pago en CUC. Además, se dejó claro que a estos trabajadores por cuenta propia (TCP) se les asegura la capacitación en cursos básicos de forma gratuita y la opción de publicitarse a través de los sistemas informativos para el turismo internacional.

Por otra parte plantea que el avance organizado y dinámico de los Trabajadores por Cuenta Propia (TCP), contribuye a que el estado se descargue de la prestación de grupo de servicios y de la comercialización de bienes, y se concentre en las grandes producciones primarias que permiten el desarrollo y la generación de los ingresos que son importantes para el país. Aseguró además Sabino Pardo Calafell que parte de la teoría del socialismo consiste también en dinamizar, revolucionar, siempre dentro de los principios equitativos y distributivos del sistema social socialista.

Para que el sector no estatal tenga efectivamente un impacto dinamizador en la economía, en la productividad del trabajo, tiene que relacionarse con la industria, el turismo, la agricultura y sin dudas una vía efectiva es la capacitación de los trabajadores por cuenta propia que propicie una visión globalizadora para la creación y fomento de cadenas productivas y cadenas de valor que impacten favorablemente en el desarrollo económico del país.

### **Conclusiones del capítulo.**

En este capítulo se manifiesta la necesidad de transformaciones profundas en el mundo y en Latinoamérica, que permitan el funcionamiento y expansión del sistema económico que produzca como resultado un proceso dinámico más justo que facilite la implementación de sistemas de capacitación para preparar a los trabajadores por cuenta propia de forma general en un desempeño eficiente que atenúe el impacto social y ocupacional de las crisis económicas que llevan a utilizar un modelo simple de mercado de trabajo, donde el

subempleo y el trabajo informal aumentan debido a los bajos ritmos de inversión que frena la creación de empleos en el sector formal lo que lleva a la restricción en la demanda formal de mano de obra.

Esta situación y el crecimiento de la población económicamente activa unido a las profundas desigualdades, llevan a acceder a fuentes de trabajo por cuenta propia a grandes contingentes de personas, fundamentalmente mujeres y jóvenes con bajos ingresos los cuales no lograron contratarse formalmente, empleándose con poco capital y baja capacitación formando parte de un sector informal de baja preparación y por ende de baja productividad e ingreso.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA DEL SECTOR AGROPECUARIO**

Con el propósito de conocer el estado actual de la capacitación en los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario del consejo popular de Guayos, se desarrolló la segunda tarea de investigación de la tesis. Para el estudio diagnóstico durante esta etapa, se aplicaron diversos métodos, técnicas e instrumentos que posibilitaron analizar y contrastar la información obtenida además se fundamenta, evalúa la metodología, se presenta la estructura y contenido, en función de la capacitación en los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario de la mencionada localidad.

### **2.1. Caracterización y diagnóstico al proceso de capacitación en gestión económica no estatal.**

Cuba, posee una larga experiencia en la creación y desarrollo de sistemas de capacitación dirigidos a fomentar acciones para el desarrollo del personal e identificar las necesidades de capacitación de los trabajadores de cualquier sector productivo o de servicio, sin embargo, son pocas las investigaciones dirigidas a determinar las expectativas y las necesidades de la fuerza laboral vinculada al trabajo por cuenta propia.

Por ser el cuentapropismo una actividad relativamente joven no se han estudiado con profundidad sus recursos humanos no se cuenta hasta el momento con información suficiente acerca de sus necesidades de conocimiento, formación y capacitación, específicamente en el sector agropecuario.

La capacitación del capital humano en la actualidad es uno de los fenómenos más estudiados en las investigaciones en diferentes esferas. Este tópico puede considerarse, sin restar importancia a otros, como uno de los más trascendentales en la actualidad por lo que en esta investigación se selecciona una población de 112 trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario del Consejo Popular de Guayos y 17 directivos relacionados con este sector, se selecciona como muestra de manera intencional los 51 trabajadores del Mercado Agropecuario de Guayos para un (45.5%).

Teniendo en cuenta que los trabajadores por cuenta propia de forma general son individuos que no poseen vínculos laborales formales ya sea porque no cuentan con la calificación necesaria, porque han quedado disponibles o porque han optado por esta forma de empleo a partir de la flexibilización que ha traído consigo la actualización del modelo económico cubano podemos afirmar que el nivel de escolaridad es diverso , en el caso de la muestra seleccionada para esta investigación este aspecto se manifiesta de la forma siguiente: 2 trabajadores con sexto grado (3,9%), 19 con noveno grado (37,25%), 21 con nivel obrero calificado (41,17%), 7 con nivel Técnico Medio (13,72%) y 3 con duodécimo grado (5,8%).

En el diagnóstico fueron utilizados diversos métodos y técnicas de investigación: la observación, entrevistas, encuestas y análisis de documentos.

Inicialmente se recopilaron y revisaron los principales documentos legales y normativos referidos a la capacitación y al trabajo por cuenta propia (Anexo 1).

Entre estos documentos se destacan por su importancia:

- Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución.
- Resolución 29/2006.
- -Resolución 21 /2007
- Nota a los rectores de Rodolfo Alarcón Ortiz, el 6 de noviembre del 2013.

Resultaron también objeto de estudio otros documentos donde se registran evidencias de la capacitación a trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario.

Al analizar los principales documentos normativos relacionados con la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal se obtiene los siguientes resultados.

En los lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución queda claro que el modelo económico cubano reconoce y promueve, además de la empresa estatal socialista, que es la forma principal en la economía

nacional, las modalidades de inversión extranjera, las cooperativas, los agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, los trabajadores por cuenta propia y otras formas, encargadas de contribuir decisivamente a elevar la eficiencia económica en el país, asumiendo así que la modalidad de trabajador por cuenta propia no solo es plenamente aceptada sino que está llamada a ser la que contribuya de forma decisiva al desarrollo económico del país aunque no se aprecia que estos documentos se pronuncien por la necesaria capacitación de este sector en temas de gestión económica no estatal.

Por otra parte la Resolución 29/2006 del ministerio de trabajo y Seguridad social plantea las formas de organización, control y desarrollo de la capacitación pero desde las entidades laborales sin hacer mención al sector no estatal, aunque establece la facultad de la Dirección de Trabajo Municipal para aprobar los planes trimestrales de capacitación técnica de las entidades radicadas en su territorio lo cual puede incluir la capacitación a los trabajadores por cuenta propia.

En la Resolución 9/2007 queda claro el tratamiento que debe recibir el recién graduado pero no se especifica nada sobre la capacitación de estos por encontrarse en un proceso de inserción a las entidades.

Por su parte la Resolución 21/2007 norma la forma de evaluar desempeño dejando claro que resulta indispensable para un buen desempeño el nivel de preparación que alcance el evaluado, no se hace alusión a esta evaluación en el sector no estatal pero sin dudas la preparación que alcancen los trabajadores elevara la calidad de su desempeño, a consideración de la autora esta resolución no niega la capacitación para los trabajadores por cuenta propia.

En la nota a los rectores firmada por el Ministro de Educación superior Rodolfo Alarcón Ortiz, el 6 de noviembre del 2013 entre otras cosas se plantea que:

(.... ) “Corresponde a la universidad en coordinación con el gobierno de cada lugar, analizar las necesidades y proyectar un programa que garantice de forma sistemática, creativa e integral, elevar los conocimientos económicos de

gestión requeridos para la búsqueda de la mayor eficiencia en las nuevas formas de gestión económica privada que están surgiendo con el proceso de actualización del modelo económico cubano”.

El planteamiento anterior muestra la alta responsabilidad de la universidad como institución científica al servicio de la sociedad, que contribuye no solo a formar los recursos humanos indispensables

### **2.1.1. Análisis de la información obtenida.**

El cuestionario o encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables, cuyo contenido puede ser tan diverso como los aspectos que se exploran a través de este método; considera dos tipos de preguntas: preguntas cerradas que contienen alternativas de respuesta que han sido delimitadas y preguntas abiertas donde el encuestado puede expresar de manera espontánea sus criterios. (Sampier, H., 2006).

En la propuesta presentada, se emplea la entrevista semiestructurada y el cuestionario o encuesta con un formato que combina preguntas cerradas y preguntas abiertas para conocer las opiniones que sobre el estado del proceso de capacitación manifiestan los directivos que tienen bajo su responsabilidad la gestión del proceso de capacitación y los integrantes de la muestra lo que permite contrastar puntos de vista (Anexos 2 y 3).

La información resultante de los cuestionarios aplicados a los trabajadores integrantes de la muestra, y de la entrevista semiestructurada realizada a los directivos de las diferentes entidades, posibilitó determinar las regularidades que se comentan a continuación.

La totalidad de las personas consultadas destacan la importancia que conceden al proceso de capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal y argumentan que la calidad alcanzada en la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal contribuye a garantizar un desempeño profesional en correspondencia con las necesidades del nuevo modelo económico. Afirman también que no conocen de la realización previa de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector

agropecuario en temas de la gestión económica no estatal en el consejo popular de Guayos. En cuanto a su disposición para participar en el proceso de capacitación, la totalidad de los directivos manifiestan estar de acuerdo, pero ello fue rechazado por el 69,1% de los trabajadores.

La entrevista constituye un método mediante el cual se solicita información a otra persona o a un grupo con el objetivo de obtener datos sobre un problema determinado; se sugiere además captar la actitud del entrevistado hacia la temática abordada. (Sampier, H., 2006).

El análisis e interpretación de los resultados de la entrevista posibilita sistematizar, ordenar y extraer conclusiones iniciales sobre el problema estudiado y profundizar en el conocimiento de datos recogidos con anterioridad. En las investigaciones educativas, las modalidades más empleadas incluyen: la entrevista estructurada, la entrevista semiestructurada y la entrevista no estructurada o en profundidad.

En la metodología que se presenta se emplea el cuestionario, caracterizado por favorecer respuestas creativas en base a un diseño determinado por un listado de temas sobre los cuales se desea obtener información. Este método se aplica a los directivos que tienen a su cargo la gestión del proceso de capacitación (Anexo 4).

En una caracterización inicial del deber ser en la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal, los criterios expresados por todos los consultados se corresponden con su finalidad formativa, la que en opinión del 100% de los directivos y del 54,2% de los trabajadores, no se evidencia de esta manera en la actualidad.

Los resultados anteriores, aparentemente contradictorios, se interpretan como expresión favorable al cambio de un paradigma tradicional de capacitación, por un nuevo paradigma de carácter formativo, transformador, cualitativo e innovador.

Así mismo a partir del análisis se pudo constatar que la mayoría de los

encuestados señalaron los indicadores en que se pudieran expresar la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal y estos son:

- Nivel en que el trabajador por cuenta propia del sector agropecuario demuestra la independencia alcanzada en la ejecución de habilidades.
- Nivel de dominio de temas de gestión económica expresado por el trabajador en la solución de los problemas que se presenten en su radio de acción.
- Modos de actuación éticos caracterizados por la presencia de valores morales que faciliten la atención adecuada a los usuarios.

A partir del análisis de los métodos, técnicas e instrumentos requeridos para implementar la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de gestión económica no estatal. Se puede afirmar que existe consenso entre los trabajadores al señalar que: La totalidad de los directivos y la mayoría de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario opinan que la capacitación en temas de gestión económica no estatal no se trata con la debida profundidad y que se hace necesario sistematizarla.

Al analizar los resultados de la observación de actividades en las que transcurren acciones vinculadas a la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal se debe tener en cuenta que en esta investigación se asume el concepto de observación dado por Sampier, según el cual esta consiste en el registro sistemático de comportamientos o conducta manifiesta y requiere del examen atento realizado sobre otro u otros sujetos, o sobre determinados objetos y hechos, para llegar a su conocimiento mediante la obtención de datos que suelen resultar inalcanzables por otros medios. Entre sus ventajas se destaca su carácter no obstrusivo, permite recoger la información referida a los acontecimientos tal y como se producen y apreciar el clima de las relaciones educativas y afectivas. (Sampier, H., 2006).

En correspondencia con lo anterior, se observaron 12 reuniones de afiliados de

la Cooperativa de Créditos y Servicios Fortalecida Ramón Balboa Monzón, 6 asambleas del consejo Popular, 6 reuniones realizadas en la Oficina Nacional de administración Tributaria (ONAT), 6 reuniones de en la empresa de comercio municipal y se revisaron tres planes trimestrales de capacitación técnica de las entidades en la Dirección de Trabajo Municipal. (Anexo 5).

En estas actividades, los análisis realizados con respecto a la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de gestión económica no estatal son mínimas no se aplican instrumentos para la búsqueda de información, no existe una definición precisa de indicadores a seguir, los juicios emitidos carecen del respaldo de un análisis de datos objetivo y no se concretan acciones de mejora. En la consideración de la actuación de los trabajadores sólo se tienen en cuenta los resultados económicos obtenidos. No se percibe una concepción del deber ser del proceso de capacitación, lo que limita la comparación de su estado actual con un propósito deseable.

La información obtenida de los instrumentos aplicados, permitió arribar a las siguientes conclusiones:

a) En los documentos normativos referidos a la capacitación no se encontraron referencias sobre la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de gestión económica no estatal.

b) La capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de gestión económica no estatal no se realiza con un carácter procesal ni se orienta al logro de los objetivos planteados, carece de una visión sistémica y no contribuye a la mejora de los trabajadores por cuenta propia.

c) La validez y fiabilidad de la información obtenida anteriormente resultan muy limitadas, no se garantiza una efectiva emisión de juicios de valor y la toma de decisiones no se orienta en función de la mejora.

En este análisis evidencia que la capacitación de los TPC del sector agropecuario en la gestión económica no estatal es una necesidad que no se ha resuelto a pesar de las acciones encaminadas a colocar a este sector en

posición de asumir la responsabilidad que hoy le concede el estado cubano lo que deja al descubierto la necesidad de resolver este problema a través del método científico desde la universidad es por ello que se propone la presente metodología.

## **2.2. Metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en la gestión económica no estatal.**

Para dar respuesta a la tercera pregunta científica de la tesis, se desarrolló la tarea de investigación cuyos resultados se concretan en la fundamentación y exposición de la metodología que se propone, para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal.

Como referencia inicial resulta necesario abordar las posiciones que se asumen sobre la metodología como resultado científico de la investigación, a partir de la diversidad de opiniones existentes para su conceptualización y las particularidades de su modelación y presentación.

Los estudiosos del tema, Bermúdez, R. y Rodríguez, M. (1996), expresan que la primera dificultad que se encuentra al analizar el concepto de metodología reside en las múltiples definiciones formuladas. Algunos autores consideran que debe ser definida como un enfoque, doctrina o parte de la filosofía que, sobre la base del conocimiento de la realidad, establece las normas o guías para su transformación, expresadas por medio de los principios generales del conocimiento y el sistema categorial de la ciencia. Kapravin (1981); García (1980).

Una definición en sentido amplio se establece desde la filosofía, planteándose que metodología “resulta el conjunto de procedimientos de investigación que se emplean en una ciencia” y a la vez, “la doctrina del método del conocimiento científico y de transformación del mundo”. (Rosental, M y Ludin, P.,1981).

En las ciencias pedagógicas, el término “metodología” ha tenido diferentes acepciones. En opinión de Marinko, I., Hernández, A. y Rusavin, S.I. (Citados por Bermúdez Sarguera, R. y Rodríguez Rebutillo, M. 1996), se refiere al

estudio sistemático de los métodos, técnicas, procedimientos y medios dirigidos a la investigación o a la enseñanza de una disciplina.

A criterio de la autora los anteriores planteamientos se encuentran de forma generalizadas y fragmentados por lo que a los efectos de la tesis que se presenta, la autora se adscribe a los criterios formulados en los trabajos de Bermúdez Sarguera, R. y Rodríguez Rebutillo, M. (1990, 1996), quienes especifican que estas posiciones parten de dos marcos referenciales diferentes: el filosófico y la expresión de un nivel metodológico particular especializado pero viéndolos en una unión dialéctica.

Estas reflexiones permiten señalar que la metodología, desde el punto de vista científico, ha de responder a dos aparatos estructurales básicos: el teórico y el metodológico. Sin embargo, por arreglo didáctico han sido denominados como aparato cognitivo a su componente teórico y aparato instrumental al componente metodológico (Bermúdez, R y Rodríguez, M. ,1996).

A partir de estos trabajos, un colectivo de investigadores del Centro de Estudios de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Félix Varela” de Villa Clara (2004), define como metodología en un plano más específico:

“Una forma de proceder para alcanzar determinado objetivo, que se sustenta en un cuerpo teórico y que se organiza como un proceso lógico conformado por una secuencia de etapas, eslabones, pasos o procedimientos condicionantes y dependientes entre sí, que ordenados de manera particular y flexible, permiten la obtención del conocimiento propuesto” (Centro de Estudios de Ciencias Pedagógicas, 2004:16); lo cual se asume en la investigación que se presenta.

Por la naturaleza de esta investigación, resulta necesario tener en cuenta también las concepciones vinculadas a la metodología en el contexto de la capacitación.

Se consideran el concepto que plantea capacitación como un “conjunto de acciones de preparación (...) dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso". (Res No. 029/2006, Cap. I).

En correspondencia con estas posiciones, se ha organizado la metodología del siguiente modo: objetivo general; fundamentación; dimensiones e indicadores, estructura, etapas que la componen como proceso y los procedimientos.

A partir de lo establecido por las resoluciones e indicaciones que norman el posgrado en Cuba la metodología para la capacitación en gestión económica no estatal no se concibe como proceso de construcción individual sino como actividad social condicionante del desarrollo planteándose como objetivo general de la metodología sistematizar la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

### **2.2.1. Fundamentación filosófica, sociológica, psicológica y pedagógica en que se sustenta la metodología propuesta.**

La capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario se fundamenta, desde el punto de vista filosófico, en la dialéctica materialista, estrechamente vinculado a lo más avanzado del pensamiento pedagógico cubano representado por el ideario martiano, lo que permite definir la capacitación a partir de su carácter procesal y establecer sus características y regularidades.

El proceso de capacitación se sustenta en una concepción ideológica que reconoce en el que aprende potencialidades endógenas para su desarrollo profesional y acontece en un momento histórico concreto: el papel de los trabajadores por cuenta propia en el establecimiento del nuevo modelo económico cubano.

A partir de las consideraciones anteriores, los componentes estructurales de la metodología se conciben en estrecha interacción, pues resultan aspectos que en la práctica educativa se concatenan y entre los cuales se establecen variados vínculos, por lo que sólo pueden separarse desde una visión metodológica.

La metodología propuesta aborda la capacitación a partir de un análisis multilateral, que incluye el rol asumido por los que aprenden. Las diferentes etapas de la capacitación se organizan en función de la estructura del proceso de aprendizaje de los trabajadores.

En la contextualización del proceso de capacitación, se tienen en cuenta las características de los agentes implicados y las contradicciones que se evidencian en los temas fundamentales de la gestión económica no estatal, entre las que se destacan las existentes entre apropiación de contenidos teóricos y desarrollo de habilidades prácticas.

Al enfrentar la contradicción existente entre la necesidad de capacitar a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario y las insuficiencias evidenciadas por el paradigma tradicional de capacitación, la metodología concreta sus dimensiones epistemológica, metodológica y heurística.

Por su concepción, estructura, organización, sistema de relaciones y flexibilidad, esta propuesta deviene en herramienta fundamental que permite orientar el cómo y cuándo capacitar a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario, aspecto en el cual se proyecta desde el punto de vista metodológico al diferenciar las etapas del proceso de capacitación y aportar un conjunto de métodos, técnicas, y procedimientos para realizar la capacitación.

En correspondencia con su base filosófica, en la metodología que se presenta se considera a la educación como fenómeno social distinguida por su carácter “determinada-determinante”. Por ello, para definir los indicadores para la capacitación se tienen en cuenta los componentes del proceso de aprendizaje de los temas de gestión económica no estatal, las condiciones en que se origina, su carácter histórico concreto y el sistema de relaciones sociales que se establecen alrededor del mismo.

Se precisa que la capacitación transcurre en el contexto de las relaciones sociales, lo que explica la multiplicidad de vínculos, interacciones y formas de comunicación establecidos entre trabajadores y directivos, orientados a la satisfacción de necesidades individuales y sociales. En su fundamentación psicológica, la metodología propuesta asume la teoría del desarrollo

sociohistórico cultural de la psiquis, por lo que se concibe a cada uno de los agentes participantes en el proceso de capacitación en su condición de ser social, poseedor de necesidades y potencialidades, determinado por su época y por un medio y un sistema de relaciones propios.

La implementación del proceso de capacitación reconoce en la actividad el espacio donde es posible el aprendizaje, lo que conduce el desarrollo óptimo del que aprende. El principio que sustenta la importancia de la actividad del sujeto en el desarrollo de su personalidad, determinado por el aprendizaje, contribuye a comprender los objetivos, fines y propósitos de la capacitación. Estas consideraciones influyen en la modelación de la estructura de la metodología, específicamente en la definición de indicadores.

El carácter de actividad del proceso de capacitación se enriquece con el establecimiento de múltiples vínculos entre los implicados, lo que potencia sus relaciones, aspecto también considerado en la definición de indicadores. En estas relaciones inciden diversas influencias, que incluyen las influencias individuales y sociales. Ello se considera en el diseño de la metodología al tener en cuenta las condiciones y predisposiciones psicológicas de los que aprenden y la necesidad de una comunicación interactiva entre todos los agentes participantes en el proceso de capacitación.

Las relaciones dialécticas que se establecen entre el proceso de capacitación y aprendizaje y el papel que juegan la ayuda psicológica y las interacciones que acontecen en este proceso, se fundamentan en la metodología a partir de la aplicación del concepto de zona de desarrollo próximo, establecido por L.S. Vigotski. En el concepto de zona de desarrollo próximo se sintetiza esta concepción, al plantearse: “la zona de desarrollo próximo es la distancia entre el nivel de desarrollo actual que se determina con ayuda de tareas que se solucionan de manera independiente y el nivel de desarrollo posible, determinado con ayuda de tareas que se solucionan bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz”. González ( 2005:134).

Durante el proceso de capacitación se definen y redefinen continuamente las zonas de desarrollo actual y potencial, a partir del nivel en que se expresa el

conocimiento sobre los temas de gestión económica no estatal y la distancia que media entre éste y el estado deseado. Cuando se implementan acciones de mejora, se actúa en la zona de desarrollo potencial y se proyecta un acercamiento al “deber ser”, que define las tendencias del desarrollo.

Al favorecer la comparación entre el estado actual y el estado deseado del proceso de capacitación sobre temas de gestión económica no estatal, la metodología pretende que los participantes interioricen sus propias debilidades, carencias y potencialidades. Éstas se evidencian primero en el plano externo, en el sistema de relaciones que se establecen entre los que aprenden y los que capacitan; a partir de su apropiación interpsicológica se produce la estructuración intrapsicológica.

Desde el punto de vista pedagógico, la concreción de las bases filosóficas, sociológicas y psicológicas hacen posible que en la metodología se considere la capacitación en gestión económica no estatal como actividad social y no como proceso de construcción individual. Su fundamentación dialéctica y objetividad se refuerzan al posibilitar la valoración de su propio accionar.

### **2.2.2. Exigencias teórico-metodológicas para la implementación de la metodología.**

La capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario se concibe como un proceso sistemático de comunicación y acciones, que tienen en cuenta tanto las peculiaridades de la capacitación como los procesos de formación de postgrado que se llevan a cabo en la universidad encaminados a potenciar la cultura necesaria para su aceptación lo que constituye una exigencia para la implementación de la metodología propuesta a partir de las exigencias siguientes:

- Establecimiento de una cultura de la capacitación.
- Establecimiento de un clima organizacional favorable al proceso de Capacitación.

En su concepción filosófica dialéctico - materialista, cultura se refiere “al

conjunto de elementos de índole material y espiritual creados por la humanidad en el proceso de la práctica sociohistórica...que incluyen: conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres, hábitos y aptitudes adquiridas por el hombre en su condición de miembro de la sociedad” (Rosental, M., Ludin, P. 1981:98).

La definición de cultura se extiende también a las significaciones que tienen para el hombre los objetos y fenómenos que resultan de la práctica social y caracterizan el nivel de desarrollo de la sociedad (Torres Fernández, P. 2009). Se considera que la cultura de la capacitación guarda relación con los conocimientos, actitudes, significación y procedimientos insertándose en el sistema de relaciones establecidas entre la educación y la sociedad, aspectos que contribuyen a ganar el consenso entre los agentes participantes a favor de un proceso de capacitación transformador, participativo y donde primen los beneficios, propiciando el establecimiento de un clima organizacional favorable.

El fortalecimiento de la cultura de la capacitación incentiva el cultivo de la calidad, la eficiencia y la iniciativa en los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario enfatizando en los valores y potencia el componente sociopsicológico del clima organizacional, lo que genera bienestar emocional y sentido de pertenencia.

El clima organizacional está conformado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, las relaciones interpersonales que tienen lugar en su entorno y las regulaciones legales y formales que le afectan. Representa el ambiente subjetivo en que trascurren los procesos vinculados con la vida laboral de las personas.

La sistematización de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia constituye un aspecto controversial, pues las diferencias ideológicas y contextuales determinan en muchos casos un clima de aceptación y en otros de franco rechazo.

La propuesta metodológica contiene, en su estructura, un aparato cognitivo e instrumental. El aparato cognitivo consiste en los aspectos esenciales del objeto de investigación, se refiere al proceso de capacitación: fundamentos

teóricos y prácticos, conceptos, componentes del sistema, factores que intervienen en el proceso y regulan la aplicación del aparato instrumental.

Asume en su marco conceptual las leyes, principios y categorías de la pedagogía cubana, ciencia integradora de los saberes de las demás ciencias, que se ha nutrido de lo mejor del pensamiento pedagógico nacional y universal.

Las leyes de la pedagogía han sido tratadas por diferentes autores, entre otros, se puede citar al Colectivo de autores del ICCP. (1984); Klingberg, L. (1978); Labarrere, G. (1988); Álvarez de Zayas, C. (1999). Este último sintetiza la relación que existe entre la sociedad y las instituciones docentes, con el fin de resolver la necesidad de la formación integral de los ciudadanos de esa sociedad, a través del establecimiento de dos leyes pedagógicas que son asumidas en la metodología propuesta:

- Relaciones del proceso docente–educativo con el contexto social.
- Relaciones internas entre los componentes del proceso docente–educativo: la educación a través de la instrucción.

La primera ley establece el vínculo entre el contexto social y el proceso de capacitación concebido este último como “la organización de saberes dirigidos a la formación de la personalidad en sus diferentes contextos de actuación, en dependencia de los objetivos sociales a través de la interacción recíproca que se establece entre profesores y alumnos y demás componentes y de estos entre sí y con los demás agentes mediante la actividad y la comunicación”. (Gutiérrez, R., 2002:2). En este sentido, para resolver el encargo social, existe la universidad y el proceso que en ella se desarrolla.

La segunda ley establece las relaciones entre los componentes que garantizan la consecución del objetivo, que se pueda enfrentar el problema y resolverlo. Revela el carácter rector de este y su importancia para el logro de un proceso educativo exitoso. En la metodología, también se asumen los componentes del proceso pedagógico: personales: maestro-alumno; personalizados: objetivo, contenido, método, medios, formas de organización, evaluación. Todos en estrecha interrelación dialéctica.

Específicamente, en los componentes personales del proceso pedagógico, el TCP se implica de manera activa, participativa, vivencial y reflexiva ya que la dinámica de los talleres permiten el diálogo, el debate, la reflexión colectiva basada en la experiencia obtenida en su desempeño facilitando así la toma de conciencia sobre lo mal hecho y la proyección hacia la mejora.

En la metodología propuesta, se asume el objetivo como modelo ideal de lo que se desea alcanzar y como categoría rectora de todos los demás componentes personalizados del proceso educativo.

El contenido está determinado, en esta metodología, por los elementos instructivos, educativos y desarrolladores; así como los procedimientos a tener en cuenta por los capacitadores además quedan explícitos los conocimientos, habilidades y hábitos de los cuales se deben apropiarse los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario.

En esta investigación se asume el video como el medio esencial a partir del cual se realizan debates que facilitan el desarrollo de los procesos síquicos, a partir de la teoría del conocimiento del materialismo dialéctico propiciando ver la clase como un espacio de diálogo e intercambio para adquirir y ejercitar las herramientas autorregulatorias, se concibe, además, el aprender como un proceso de participación, de colaboración y de interacción donde a través de la comunicación con los otros, las personas desarrollan el compromiso y la responsabilidad, individual y social, elevan su capacidad para reflexionar diversa y creadoramente, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas y tomar decisiones.

Se precisan los métodos de trabajo y se tiene en cuenta para ello que cumplan con las características de la educación de adultos. Se hace énfasis en la clasificación de métodos atendiendo a la fuente principal de obtención del conocimiento (orales, visuales y prácticos). Bosque (2007:44-45), a partir de que esta área de desarrollo requiere de métodos que pongan en contacto a los TCP con el medio que lo rodea, se valora además, para la asunción de esta clasificación, las particularidades de las edades de los trabajadores por cuenta propia así como su desarrollo intelectual.

La evaluación es un componente esencial en cualquier proceso; parte de la definición misma de los objetivos y concluye con la determinación del grado de eficiencia logrado durante el proceso de capacitación; su carácter de continuidad permite la constante comprobación de los resultados en cuanto a la adquisición de hábitos y habilidades por parte de los trabajadores por cuenta propia en cuanto a en qué medida ha sido comprendido por ellos y si los demás componentes personalizados del proceso jugaron su rol.

La evaluación debe observarse como un proceso interactivo, donde la comunicación actúe como estímulo a sus logros y, simultáneamente, dinamice el alcance de nuevos niveles, que deberán quedar claramente definidos en el propio proceso evaluativo. Este carácter interactivo encuentra fundamento en los aportes de L. S. Vigotsky, al considerar al individuo como ser social, cuyo proceso de desarrollo está sujeto a un condicionamiento social e histórico en el que se atribuye un papel relevante al medio social y a los tipos de interacciones que realiza el sujeto con los demás.

En la metodología los principios son determinantes para la conducción de la capacitación de los TCP del sector agropecuario han sido motivo de análisis por varios autores a lo largo de la historia de la pedagogía (Batishev, Beliaeva, Wolfgang, Comenius, Kerschensteiner, Diesterweg, Klingberg, Danilov, entre otros). Coinciden en que constituyen normas generales para la conducción de la enseñanza y responden a determinadas regularidades. En la propuesta, se comparten los declarados por la pedagoga Silvestre, M. (1999), por ser los que más se ajustan a la realidad educativa con la cual se trabaja y a los objetivos de la capacitación.

### **2.2.3. Principios que sustentan la metodología propuesta.**

Principio del diagnóstico integral de la preparación de los trabajadores por cuenta propia: se asume a partir de la necesidad de dominar las potencialidades y carencias de conocimientos relacionados con la gestión económica no estatal de los TPC a partir de las exigencias del modelo económico cubano.

Principio de estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia la

búsqueda activa del conocimiento: se asume a partir de que la metodología concibe que los talleres que se desarrollen apoyados en los medios de enseñanza, exijan a los TPC procesen la información y planteen preguntas e impulsos de la forma más general y exigente posible, en correspondencia con el diagnóstico realizado y sólo en la medida en que los TCP no puedan responder a ese nivel de exigencia, se decrece la exigencia y se incrementa la ayuda.

Principio orientar la motivación hacia el objeto de la actividad de estudio: se utiliza, en la metodología, durante la ejecución de los talleres donde se orienta sistemáticamente los TCP hacia los aspectos esenciales de los contenidos y procedimientos para el logro del conocimiento esperado.

Principio de desarrollar formas de actividad y de comunicación colectivas, se toma, en la metodología, para lograr la adecuada interacción de lo individual con lo colectivo en el proceso de aprendizaje, así como la adquisición de estrategias de aprendizaje por parte de los TCP.

Principio vincular el contenido de aprendizaje con la práctica social: es fundamental para potenciar los intereses prácticos y la utilidad del aprendizaje de la gestión económica no estatal en la práctica cotidiana.

La propuesta destaca ningún principio en particular, pues todos son importantes y necesarios para el logro de los objetivos planteados. Por su parte, la metodología se centra en la preparación de los TCP del sector agropecuario en gestión económica no estatal pues se le concede gran importancia a la preparación de los TCP para enfrentarse a los retos del modelo económico cubano actual-

Teóricamente, la metodología, desde el punto de vista pedagógico, se ha sustentado en el sistema categorial asumido por la profesora investigadora Josefina López Hurtado, quien considera que las categorías: “No son conceptos estáticos, sino que constituyen un sistema dinámico.”(López y otros., 2007). La autora antes mencionada reconoce las categorías educación–instrucción, enseñanza–aprendizaje y formación–desarrollo, sin desconocer el papel que ocupan otras, estrechamente vinculadas entre sí.

En la metodología, las categorías educación–instrucción se dan en una unidad dialéctica; pues todo momento educativo es, a la vez, instructivo y afectivo. La metodología diseñada establece la unidad de lo instructivo y lo educativo en correspondencia con las particularidades del entorno y las necesidades, intereses y motivos de los trabajadores por cuenta propia. A través de la misma se logra trascender a la sociedad manteniendo las nuevas concepciones para el trabajo a partir de los nuevos modelos económicos que propone el país colocando a la Universidad como centro científico cultural más importante en la comunidad.

La enseñanza y el aprendizaje constituyen, un proceso de interacción e intercomunicación de varios sujetos; ya que se dan en un grupo donde no se logran resultados positivos sin el protagonismo, la actitud, motivación e intereses profesionales. Esta categoría está presente en la metodología; puesto que su diseño propicia un proceso educativo donde los involucrados interactúan de forma consciente para lograr un objetivo común: lograr capacitar un trabajador por cuenta propia con alta competitividad, politizado e inmerso en la problemática de su comunidad y de la cultura en general del país, como un agente de cambio. La concepción de la capacitación en gestión económica no estatal, parte de la premisa de que “el sujeto no solo se apropia de la cultura, sino que, en ese proceso, también la construye, la crítica, la enriquece y la transforma.” (López, J., 2007).

La formación y el desarrollo han sido utilizados frecuentemente en la literatura pedagógica. En la actualidad, la categoría formación tiene su interpretación como base del desarrollo y como consecuencia de este, e incluye tanto la esfera afectiva como la cognitiva. En la metodología, la formación se orienta al vínculo afectivo–cognitivo con los elementos del modelo económico cubano, encaminada fundamentalmente al crecimiento cultural de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario. La formación no se puede dar aislada del desarrollo, y constituye una unidad dialéctica; pues el estudio de los procesos culturales implica la consideración del hombre como un todo estrechamente vinculado con su medio y su historia.

#### **2.2.4. Etapas que conforman la metodología.**

El aparato instrumental de la metodología está constituido por una secuencia sistémica de las etapas y procedimientos, que concretan los métodos utilizados, incluyen las relaciones necesarias para el logro de los objetivos, se concibe la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario como un proceso que transcurre de manera flexible e interactiva, alejado de la fórmula tradicional lineal, rígida y esquemática. Su modelación por etapas favorece una secuencia que permite simultanear acciones y a la vez tomar decisiones a favor del perfeccionamiento. A continuación se describen las diferentes etapas que lo conforman:

**Etapas 1:** Exploratoria que permite la determinación de las necesidades de capacitación, y cuál es la mejor forma de hacer el aprendizaje significativo en este grupo social, resulta necesario tener en cuenta las condiciones previas de la capacitación; recopilar y valorar toda la información disponible con relación a la capacitación desarrollada en gestión económica no estatal de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario y la significación que para ellos ha tenido y determinar qué forma de organización sería la más idónea en este caso.

Se procede entonces a recopilar mediante diferentes métodos y técnicas la información de que disponen los trabajadores por cuenta propia a partir de su nivel cultural, además se precisa en esta etapa el cómo desarrollar la capacitación de una forma amena y significativa.

Un aspecto que necesita de atención diferenciada lo constituye la definición de la existencia o no de los recursos, materiales, lo que no resulta una barrera para la metodología que se propone, pues ésta puede implementarse a partir de los recursos existentes en la propia entidad.

A partir de las consideraciones anteriores, se delimitan las principales **acciones** para esta etapa:

- Estudio del nivel cultural y ocupacional de la fuerza de trabajo, para orientar la capacitación con el propósito de elevar estos niveles en correspondencia con la ocupación que realiza.
- Valorar la situación actual del proceso de capacitación, diagnóstico

general de las problemáticas existentes y la caracterización del personal implicado.

- Reflexión colectiva con la participación de los involucrados, sobre la definición del deber de la capacitación en la gestión económica no estatal. Se pretende con ello socializar las exigencias de la capacitación y lo que representa en el contexto actual a través del diálogo, el intercambio de criterios, la problematización y el análisis crítico, para concluir en una modelación de su estado deseado.
- Determinación de la modalidad a emplear para lograr un aprendizaje significativo y desde la práctica. Con este procedimiento se pretende llegar al consenso de cual modalidad de capacitación resulta más motivante a través del diálogo, el intercambio de criterios logrando así acercarnos al cómo lograr la efectividad del proceso.

## **Etapa 2: Proyección y organización de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.**

Todas las actividades de capacitación que se programen deben contribuir en menor o mayor grado al objetivo que se persigue, por lo que los trabajadores por cuenta propia deben estar capacitados para dominar de forma integral los procesos inherentes a sus funciones.

Se planifican los objetivos generales y particulares de cada actividad, con la derivación gradual, se determinan los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores necesarios en los trabajadores por cuenta propia, los tipos y cantidad de talleres que den respuestas a los principales problemas con el conocimiento de la gestión económica no estatal por parte de los trabajadores por cuenta propia, se selecciona el contexto de actuación, las etapas de sistematización, el momento y la forma de evaluar en función de los intereses, ideas, conocimientos y habilidades previas, dificultades y potencialidades detectadas.

En la concepción y formulación de la capacitación se concreta qué acciones y operaciones, vinculadas a la búsqueda y solución de problemas, el desarrollo de habilidades y la formación de su personalidad, debe realizar. Razones por

las cuales se parte del supuesto de que la situación profesional se mantenga estable y que los conocimientos sean durables y transferibles a lo largo de la práctica laboral.

Las acciones fundamentales a realizar en esta etapa son las siguientes:

- Valorar la secuencia de la actividad a través de los diferentes talleres sobre gestión económica no estatal.
- Determinar los elementos del conocimiento que son necesarios revelar, y qué indicaciones y procedimientos pueden conducir a la búsqueda activa y reflexiva en la solución de los problemas relacionados con la gestión económica no estatal.
- Valorar el nivel de coherencia de los talleres en función de lograr la preparación en la gestión económica no estatal.
- Determinar las habilidades profesionales a sistematizar en los contextos de actuación durante la realización de los talleres, y aportar soluciones específicas a los problemas que se presentan en la gestión económica no estatal.
- Promover, mediante los talleres de capacitación el incremento de las exigencias cognoscitivas, intelectuales y formativas de los trabajadores por cuenta propia.
- Organizar los talleres de forma que, tanto sus objetivos particulares como su integración y sistematización, conduzcan al resultado esperado en los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario
- Concebir los talleres necesarios y suficientes que propicien la adquisición de los conocimientos objeto de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta los distintos niveles de asimilación del conocimiento.
- Utilizar, como mínimo, 4 horas en la semana para la capacitación lo que permite un carácter sistemático, requerido en la ejecución de los talleres si conocemos que el radio de acción de estos trabajadores es el trabajo con el público; por lo que necesita de su atención constante.

### **Etapas 3: Ejecución de los talleres de capacitación.**

El desempeño de los trabajadores por cuenta propia se pone de manifiesto en

los diferentes contextos de actuación; por lo que los talleres diseñados, deben exigir el cumplimiento de acciones en cada uno de ellos para lograr una formación acorde a las demandas actuales

En correspondencia con los componentes del proceso y en función del peso que se concede, en particular, a la enseñanza aprendizaje y, en general, a los métodos participativos, esta etapa de la metodología tiene como hilo conductor el enfrentamiento de los trabajadores por cuenta propia con los talleres de capacitación.

En esta etapa, se manifiesta la calidad de la planificación lograda en la de preparación; permite realizar los ajustes necesarios, acordes con las condiciones concretas en que se cumplen los talleres de capacitación; por lo que se le recomienda realizar las siguientes acciones:

- Adecuar el nivel de habilidades a desarrollar con la profundidad y amplitud del contexto de aprendizaje, constituido por los escenarios laborales.
- Estimular, la identificación y el diagnóstico eficiente del problema en la preparación, y comprometerse a colaborar en su solución.
- Fomentar la conexión mutua entre los contextos, conocimientos cotidianos y los profesionales, en la solución de los problemas de su preparación.
- Crear un clima de confianza mutua entre las personas implicadas en el proceso, de forma tal que los trabajadores por cuenta propia logren desarrollarse en un ambiente natural, libre de tensiones, y se manifieste plenamente el nivel de desarrollo.
- Orientar la realización de las tareas dirigidas a la solución de los problemas de preparación existentes, considerando los niveles de asimilación del conocimiento.
- Comprobar el nivel de comprensión de los talleres y ofrecer la ayuda que se requiera en cada caso y etapa para prevenir y resolver los problemas de preparación.
- Despertar el interés por los talleres y garantizar las condiciones materiales requeridas; así como, la asesoría adecuada.

- Propiciar que valoren la calidad del cumplimiento de los talleres; descubran y declaren las operaciones, pasos o etapas donde cometieron errores; y propongan acciones de corrección. Todo lo anterior estimula el desarrollo de sus procesos metacognitivos.
- Favorecer el fortalecimiento de las relaciones grupales, a la vez que se respete las individualidades, y se haga especial hincapié en la sensibilización de la importancia de la gestión económica en la actualidad.
- Estimular los mejores resultados y ofrecer atención diferenciada acorde con el nivel de logros alcanzados; desarrollar la autoestima, sobre la base del respeto a los demás.
- Concebir e implementar los resultados y su sistematización; valorar su sostenibilidad para que no se manifieste nuevamente el problema de preparación.

Propuesta de talleres de capacitación.

**Procedimientos:**

Cada taller comprenderá las siguientes etapas:

- 1- Etapa de caracterización del tema a tratar.
- 2- Etapa de organización grupal.
- 3- Etapa de ejecución y reflexión grupal.
- 4- Etapa de debate colectivo.
- 5- Etapa de recogida de los principales logros y deficiencias durante la realización del taller.

De forma general para la elaboración e implementación de los talleres se debe tener en cuenta además que:

Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta además, promueve el desarrollo de varios saberes: cognitivo, operativo, relacional (saber escuchar, planificar con otros, tolerar las opiniones de los demás, aprender a coordinarse con otros, tomar decisiones de manera colectiva, sintetizar, diferenciar entre información relevante y no

relevante...) por lo cual se transforma en un método de aprendizaje muy relevante para el desarrollo de competencias profesionales en los TCP pues:

- ✓ Se basa en la experiencia de los TCP.
- ✓ Es una experiencia integradora donde se unen la educación y la vida, los procesos intelectuales y afectivos.
- ✓ Está centrado en los problemas e intereses comunes de grupo.
- ✓ Implica una participación activa de los integrantes.
- ✓ Puede utilizar diversas técnicas, especialmente la discusión en grupo.
- ✓ Permite analizar los problemas de la práctica y encontrar soluciones.
- ✓ Adapta el aprendizaje de acuerdo a las experiencias de los TCP.
- ✓ Respeta diversas características del aprendizaje de adultos.
- ✓ Utiliza la experiencia profesional de los TCP .
- ✓ Está orientado específicamente a las tareas. La tarea es convocante del grupo.
- ✓ Se focaliza en problemas pertinentes.

Aunque posee también ciertas limitaciones como son:

- ✓ Limitado a pequeños grupos, los grandes deben de ser subdivididos.
- ✓ Requiere de un facilitador que se pueda adaptar a este formato.
- ✓ Puede derivar en exposiciones, si se adapta mal al formato.

La proyección de los talleres requiere de un cuidadoso trabajo así mismo además se debe considerar que sea funcional, responda a las exigencias del desempeño de los TCP, a la vez que resulte aplicable en el tiempo y a las regularidades de la capacitación para este sector. Debe ser flexible, acorde a los requerimientos de la educación de adultos y a las transformaciones que impone el desarrollo científico-técnico. Que manifieste coherencia, a partir de una concepción en sistema de todas las actividades y un aprovechamiento máximo de las potencialidades educativas en este tipo de proceso, a la vez debe generar un mínimo de gastos, aprovechando los medios y recursos de que se dispone en las propias entidades.

Se debe considerar la organización y coherencia de los contenidos de forma tal que resulten atractivos, novedosos y motivantes así como en estrecha relación con las actividades más frecuentes realizadas por los TCP del sector agropecuario.

Para evaluar la calidad de los talleres se tiene en cuenta la relatoría, donde se hace un análisis crítico y juicio valorativo al determinar las principales dificultades en los componentes didácticos y sus relaciones, estos aspectos son fundamentales para el perfeccionamiento.

Desde el punto de vista didáctico para la planificación de los talleres se tienen en cuenta los componentes del proceso: objetivos, contenidos, métodos, medios de enseñanza, formas organizativas y evaluación, es imprescindible la relación entre ellos y se consideran también las expectativas de los TCP y las necesidades reales de aprendizaje.

Los objetivos dirigen la interacción dialéctica de las restantes categorías del proceso de capacitación, constituyen un criterio de valoración de la efectividad y la calidad del proceso, orientan, guían la actividad y la estructuración de esta, se establecen sobre la base de los logros científicos obtenidos y las regularidades del sector no estatal.

El contenido determina lo que TCP debe saber para lograr el objetivo.

Los métodos y medios se seleccionan en función del cumplimiento de los objetivos, acordes a la forma organizativa, ya que se trata de actividades que se realizan en contextos diferentes al aula escolar o sea en espacios con los que los TCP se sientan identificados lo que hace que ganen en seguridad y se motiven por el proceso.

La evaluación parte de la definición de los objetivos y concluye con la determinación del grado de eficiencia del proceso, dado por el logro de los objetivos propuestos y la satisfacción de las expectativas de los TCP.

**Taller # 1:** Papel del trabajo por cuenta propia en la actualización del modelo económico cubano.

**Objetivo:** Profundizar en la importancia del trabajo por cuenta propia para la implementación de los lineamientos

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller #2** ¿Qué debe saber y saber hacer el trabajador por cuenta propia del sector agropecuario para lograr un óptimo desempeño?

**Objetivo:** Analizar los documentos que norman el trabajo por cuenta propia en nuestro país de modo tal que se puedan caracterizar los métodos y habilidades fundamentales que debe poseer un trabajador por cuenta propia del sector agropecuario para ser eficiente en su gestión.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 3:** Marketing

**Objetivo:** Profundizar en las normas internacionales referidas al Marketing que puedan ser empleadas en el contexto de los mercados agropecuarios.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 4:** ¿Cómo debe ser el trabajador por cuenta propia del sector agropecuario para facilitar su gestión?

**Objetivo:** Identificar las principales cualidades ético morales del trabajador por cuenta propia del sector agropecuario que favorecerá su gestión.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 5:** Normalización

**Objetivo:** Identificar los elementos fundamentales de Normalización que contribuirán al desarrollo económico social y particular.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 6:** Pago de tributos

**Objetivo:** Determinar las formas y responsabilidad de los trabajadores por cuenta propia ante el pago de los tributos.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 7:** Impacto del pago de los tributos en el desarrollo social.

**Objetivo:** Determinar la repercusión social del pago de los tributos.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 8:** Potencialidades del trabajo por cuenta propia para el desarrollo social.

**Objetivo:** Identificar las potencialidades de esta labor para contribuir al desarrollo social de la comunidad.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Taller # 9:** La organización del área de trabajo. Su rol en la labor de venta.

**Objetivo:** Determinar las características de un ambiente que sea funcional para la labor que se realice.

**Duración:** 2 horas

**Forma organizativa:** Taller.

**Métodos:** Debate Grupal

**Medios:** Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs)

**Etapa 4: Evaluación de las evidencias de fortalecimiento y reorientación constante de la preparación de los trabajadores por cuenta propia en gestión económica no estatal.**

Esta etapa se distingue por su importancia; pues el control como función de la evaluación que se realice durante la ejecución de los talleres de capacitación, permiten el seguimiento y la retroalimentación del proceso en su conjunto. Así, la detección de errores, insuficiencias y fallas, impulsan la corrección, adecuación o sustitución de acciones, tal sea el grado de dificultad en que estén dadas.

La evaluación debe ser participativa, continua e integral, incluye a todos los participantes y se realiza en los contextos donde se ejecutan las acciones.

Para garantizar la preparación esperada, es necesario elaborar guías de observación, para lo cual debe cumplirse un conjunto de factores inherentes al contenido de los talleres: conocimientos básicos necesarios para poder aprender, y para el desarrollo de la habilidad; cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo; actitudes y comportamientos que conduzcan al desempeño adecuado de los trabajadores por cuenta propia; decisiones que los trabajadores por cuenta propia tiene que tomar; información precisa para tomar las decisiones; errores posibles cuando la decisión se toma equivocadamente; y las herramientas, equipos y materiales e insumos que intervienen en la actividad.

Las acciones fundamentales a realizar en esta etapa son las siguientes:

- Evaluar, en las condiciones reales del contexto laboral, a través de las evidencias la calidad de la realización de los talleres.
- Valorar de forma sistemática, parcial y final, el cumplimiento de la actividad (logros y dificultades), en particular de los métodos utilizados en la relación objetivo-contenido- método.

### **2.3. Evaluación de la metodología propuesta a partir del criterio de expertos.**

La cuarta pregunta científica de la tesis guarda relación con la evaluación de la pertinencia y efectividad de la metodología que se propone para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario. En respuesta a esta interrogante se desarrolló la cuarta tarea de investigación cuyos resultados principales se exponen en este epígrafe donde se presenta el procedimiento de evaluación de la metodología mediante el criterio de expertos.

Con el propósito de obtener una evaluación sobre la pertinencia de la metodología se empleó como método el criterio de expertos, caracterizado por sus potencialidades para evidenciar opiniones de consenso con relación a la propuesta, en base al juicio emitido por personas que poseen un elevado nivel de conocimiento en la temática investigada. Se procedió de la siguiente manera:

Se seleccionaron los expertos a partir de la autovaloración realizada por cada encuestado sobre su competencia en el tema y las fuentes de argumentación que avalan este criterio. Para ello se elaboró una encuesta aplicada a 17 directivos con experiencia en el trabajo con el sector no estatal (Anexo 6).

Para conocer la opinión del posible experto sobre su competencia, se utilizó una escala de autovaloración que consta de 11 categorías (0 a 10), donde el 0 significa la ausencia de competencia y el 10 representa la máxima preparación.

Con el objetivo de determinar las fuentes que le permitieron argumentar sus criterios, se solicitó a cada encuestado que indicara en una escala ordinal de tres categorías (Nivel alto, medio o bajo) el grado de influencia que han tenido en el nivel de competencia alcanzado cada una de las siguientes fuentes:

a) Estudios y análisis teóricos vinculados a la capacitación del sector no estatal.

- b) Experiencia obtenida en su práctica sobre la capacitación del sector no estatal.
- c) Investigaciones realizadas con respecto a la capacitación del sector no estatal.
- d) Estudios realizados sobre la capacitación del sector no estatal concretados en una metodología.

A partir de la información de la encuesta se procedió a determinar el coeficiente de competencia (Anexo 8); los resultados obtenidos y la disposición a participar permitieron la selección final de 17 expertos. Posteriormente se envió un cuestionario a cada experto con las orientaciones para el análisis de la metodología, así como los indicadores que les posibilitaron emitir su juicio. Se consideraron cinco categorías evaluativas con su correspondiente fundamentación (Anexos 8 y 9).

Las evaluaciones otorgadas se procesaron estadísticamente siguiendo los pasos establecidos por el procedimiento de comparación por pares.

En el Anexo 10 se presentan las tablas contentivas de los juicios emitidos por los expertos, la frecuencia absoluta de categorías por cada uno de los indicadores, las frecuencias acumulativas por categoría e indicador y la secuencia ulterior de operaciones que posibilitaron concluir el consenso alcanzado. Los valores más elevados los alcanzan las categorías de “Muy adecuado” y “Bastante adecuado”.

Finalmente, siete de los indicadores propuestos alcanzaron la categoría de “Bastante adecuado” y uno la categoría de “Adecuado”. Ningún indicador fue considerado “Poco adecuado” o “Inadecuado”, lo que permite afirmar que la metodología fue considerada pertinente por los expertos consultados, quienes ofrecieron recomendaciones que resultaron de utilidad. Las conclusiones derivadas de la aplicación de este método se sintetizan a continuación:

- a) Fundamentos que sustentan la metodología propuesta: Los expertos consideran que los fundamentos de la metodología resultan coherentes y expresan, desde una perspectiva teórica, las bases filosóficas, sociológicas, psicológicas y pedagógicas que la sustentan. Esta fundamentación teórica conforma un marco epistemológico que posibilita la comprensión de los aspectos lógicos y metodológicos que le

caracterizan como proceso y resultado, en correspondencia con los principios de la capacitación.

- b) Factibilidad de su aplicación a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario: Se evidencia un criterio favorable entre los expertos con relación a la factibilidad para la aplicación de la metodología, quienes señalan que se tuvieron en cuenta las características del contexto para el cual se concibe y por su flexibilidad, resulta susceptible de adaptación a las condiciones propias de los diferentes escenarios docentes.

Plantean que en esta propuesta se consideran las contradicciones y barreras que enfrenta la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en correspondencia con lo cual se determinan exigencias para su implementación que orientan el tratamiento a estas contradicciones.

- c) Contribución de la metodología a la comprensión de la necesidad de la capacitación para elevar la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario: Resultó uno de los indicadores mejor catalogado por los expertos, quienes señalan que la variedad de procedimientos que se emplean en las diferentes etapas contribuye a potenciar en los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario, una disposición positiva hacia la capacitación a partir de la precisión de su necesidad e importancia en el plano individual y social.

Se destaca la contribución de la metodología a la comprensión de la capacitación a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario como una vía de preparación en la gestión económica no estatal que incentiva la adopción de acciones de mejora.

- d) Contribución de la metodología a la participación activa de los trabajadores por cuenta propia y a su protagonismo en la capacitación: En este indicador se observó consenso entre los expertos, quienes ofrecen criterios positivos con relación a las potencialidades de la

metodología para propiciar el compromiso e implicación personal con la capacitación en los participantes desde una postura activa y reflexiva hacia la realidad y hacia sí mismos incentivada por la motivación.

- e) Pertinencia de las dimensiones e indicadores que se proponen para la capacitación en la gestión económica no estatal de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario: La propuesta de dimensiones e indicadores, en opinión de los expertos, se corresponde con la estructura interna del proceso y orienta de manera pertinente la búsqueda de información relevante relacionada con su calidad. Las recomendaciones formuladas se dirigen a la diversidad de indicadores propuestos, lo que motivó su revisión e integración en categorías más generalizadoras.
  
- f) Pertinencia de las etapas y procedimientos que se proponen para la capacitación: Los expertos consideran que las etapas que integran la metodología propuesta resultan pertinentes, se concatenan de manera coherente y se adecuan a los objetivos, propósitos y enfoque asumidos; así como que existe una correcta definición de los procedimientos incluidos en cada etapa, por lo que no sugieren transformaciones en el modo en que éstas fueron concebidas.

En la Fig.1. Se muestra la representación gráfica de la metodología para la capacitación de los TCP del sector agropecuario.

### **Conclusiones del capítulo.**

La sistematización de la preparación de los TCP del sector agropecuario en la gestión económica no estatal es insuficiente para solucionar con creatividad e independencia los problemas que se presenten en su área de actuación, dicha sistematización favorece la formación de convicciones y conductas sobre la necesidad de fortalecer la economía cubana para lograr el socialismo próspero y sostenible al que se aspira la capacitación no se utiliza en función de incrementar el desarrollo de habilidades prácticas, modos de actuación y motivación hacia las buenas prácticas en función de lograr el desarrollo económico que se espera

La metodología elaborada por la autora para la capacitación de los TCP del sector agropecuario en gestión económica no estatal, se fundamenta en la dialéctica materialista del conocimiento y en el enfoque histórico-cultural, desde el punto de vista pedagógico propone el desarrollo de un proceso que promueve la formación de convicciones, así como actitudes y habilidades, al mismo tiempo que propicia el desarrollo de una cultura económica.

Está conformada por un aparato cognitivo (conceptos, categorías, leyes y principios) y uno instrumental (etapas y procedimientos a ejecutar) que permiten sistematizar la preparación de los TCP del sector agropecuario en gestión económica no estatal, a partir de los requerimientos, los talleres que se le proponen y la utilización eficiente de los componentes personales y personalizados en la actividad programada de capacitación.

En la evaluación de la metodología por los expertos, realizada mediante la técnica Delphy, se obtuvieron juicios de valor que ubican todos los indicadores valorados como Muy Adecuado, la misma categoría para la calidad de la metodología.

## **CONCLUSIONES**

Al analizar los resultados obtenidos, se arriba a las siguientes conclusiones:

En la determinación del marco teórico referencial de la investigación se identificaron las tendencias en el desarrollo de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia tomándose como pautas teóricas a seguir en la proyección de la metodología como resultado científico pedagógico.

El diagnóstico al proceso de capacitación de los TCP del sector agropecuario, reveló que existen insuficiencias en la preparación del sector, la capacitación no se realiza sistemáticamente ni a partir de una metodología específica para ellos.

La investigación desarrollada permite aportar a la práctica pedagógica una metodología que se caracteriza por facilitar la capacitación en gestión económica no estatal. Permite fomentar una actitud crítica, activa y participativa, en la búsqueda de soluciones a los problemas actuales de forma holística.

La evaluación de la metodología mediante el criterio de los expertos en cuanto a: fundamentos en los que se sustenta, pertinencia de las etapas y procedimientos, indicadores y categorías, representación gráfica, aplicabilidad, arrojó que la metodología abordada contribuye la sistematización de la preparación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

## **RECOMENDACIONES**

La capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario es deficiente y se hace necesaria a la luz del modelo económico cubano establecer pautas a seguir en este sentido. Por la urgencia que existe para cambiar esta realidad, se recomienda en primer lugar continuar el estudio de la temática de modo que pueda perfeccionarse continuamente la capacitación de este sector.

Así como proponer: a la Dirección de Posgrado de la Uniss que la metodología sea considerada como medio para proyectar la capacitación y superación de los TCP del territorio., a los directivos de las empresas estatales extender la metodología a otros TCP del sector agropecuario.

## BIBLIOGRAFIA

- Alarcón, R. (2013). Nota a los rectores. La Habana. Cuba.
- Alarcón, R. (2016). Conferencia inaugural del X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016. La Habana. Cuba.
- Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (2004). *Evaluación de Programas de postgrado: Guía de autoevaluación*. (4ta. Edición). Salamanca: Ediciones AUIP.
- Álvarez de Zayas, C. (1995). *La Escuela en la vida*. Bolivia: Editorial Universidad San Francisco Javier Sucre.
- Álvarez de Zayas, C. (1999). *La Pedagogía como Ciencia*. La Habana: Editorial Academia.
- Añorga, J. (1994). Paradigma Educativo Alternativo para el Mejoramiento Profesional y Humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad: Educación Avanzada. Impresión Ligera. Ciudad de La Habana, Cuba.
- Añorga, J. (2001). La Educación Avanzada. Ediciones Octaedro y Editorial Academia, Barcelona, España.
- Añorga, J. y cols (2000). Glosario de Términos de Educación Avanzada. Nueva versión en disquete. La Habana, Cuba.
- Bermúdez, R., Rodríguez, M. (1996). *Teoría y Metodología del aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bosque, R. (2007). Proyectos de educación ambiental. Curso 86. Pedagogía 2007. IPLAC, Ciudad de La Habana, Cuba.
- Bosque, R. (2007). Material Básico y Guía de estudio. CD de la Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo III, IPLAC, La Habana, 2007.
- Blake, O. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Argentina: Ediciones Macchi. 2da Edición.
- Calzado, D. (2004). Un modelo de formas de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación inicial del profesor. Tesis de Doctorado en Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba.
- Castillo, E.; Ferragut; M.; Cruz y Calvo (2003). *Una estrategia para el profesional de la información en el nuevo contexto de la biblioteca universitar*”, en: Evento científico de bibliotecas universitarias. Universidad Pedagógica “Rafael María de Mendive” Pinar del Río, Cuba. p. 4
- Centro de Estudios de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Félix Varela”.

- (2003). *Aproximación al estudio de la metodología como resultado científico* (Versión 2, nov. 2003). Documento impreso.
- Colectivo de Autores (2002): *Diccionario filosófico abreviado*. Moscú: Editorial Progreso.
- Constitución de la República. (1976). Ciudad de la Habana.
- Chávez, J., Suárez, A., Permuy, L.(2005). *Acercamiento necesario a la Pedagogía General*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Drucker, P. (1993): *La sociedad post-capitalista, Capacitación del personal*, Monografías. Consulta 8 de septiembre de 2009.
- Escandón, A. (2008). *¿Por qué capacitación? Formación y Capacitación*. Disponible en <http://www.degerencia.com/aescandon> .Consulta 4 de marzo de 2009.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Universidad de La Rioja, en: *Cuadernos de Gestión 1 (2)* ,66-67.
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1995). "*Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*". Montevideo. Curso subregional de formación de gerentes de educación Técnico-Profesional.
- Gutiérrez, R. (2002). Principales leyes y categorías de la didáctica [versión electrónica]. Instituto Superior Pedagógico "Félix Varela". Santa Clara. Cuba
- González, V. y cols. (1995). *Psicología para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González, D. (2005). "La psicología de orientación dialéctico-materialista soviética". En: M.E. Segura Suárez: *Teorías psicológicas y su influencia en la educación*. La Habana: Editorial "Pueblo y Educación".
- Hernández, N. (2010). "La superación postgraduada y el desarrollo individual de los profesionales en el sector tabacalero del territorio central de Cuba ". *Revista Centro Agrícola*. 37(3):95-99; julio-sept., ISSN: 0253-5785
- Hernández, N. (2011). "La capacitación en el desarrollo de la comunidad tabacalera del territorio central de Cuba", Universidad "José Martí Pérez" Sancti Spíritus, en. 1ra Conferencia internacional Yayabociencia" 28-29 de Noviembre 2011. ISBN 978-959-250-703-6

- Hernández, N. (2012). "La capacitación para el desarrollo profesional, desde las competencias laborales en los trabajadores del sector tabacalero del territorio central de Cuba. Universidad de Oriente, en *Revista Santiago*.
- Hernández, N. (2012). "Fundamentos para la proyección de la superación profesional en la producción tabacalera del territorio central de Cuba". *Revista Pedagogía Universitaria, No 5*
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. LaHabana: Editorial de Ciencias Médicas.
- Helberth. (2006). *Capacitación y desarrollo del Personal. Capacitación us desarrollo*. Disponible en <http://www.wikilearning.com>, Consulta 25 de noviembre de 2006.
- Helbert.(2007). *Capacitación y desarrollo del Personal. Importancia de la capacitación*. Disponible en: <http://www.wikilearning.com>. Consulta 25 de noviembre de 2006.
- Hill, M, Estrada S y Bosch, (2003). Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones. Disponible en: <http://www.monografias.com>,Consulta 25 de noviembre de 2006.
- Klingberg, L. (1978). *Introducción a la Didáctica General*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- Labarrere, G. y Valdivia, G. (1988). *Pedagogía*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación 1988. p. 107.
- Leontiev, A. (1981). *Actividad, Conciencia y Personalidad*. La Habana:Editorial Pueblo y Educación.
- Lens, J. (1998). Ficha de la Cátedra "Capacitación", Licenciatura en Ciencias de la Educación. Argentina. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.
- López, Z. (2004). Impacto de la capacitación en los resultados de la calidad y sus efectos económicos. En: I I Evento Territorial de Capacitación. Santa Clara. Cuba. 10 de noviembre de 2004.
- López, C. (2008). ¿Cuál es la importancia de la capacitación del recurso humano? Disponible en <http://www.gestiopolis.com>. Consulta 4 de septiembre 2009.
- López, J. (1996). *El carácter científico de la Pedagogía en Cuba*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- López, J. y cols. (2007). "Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica". En: *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas.
- López, J. (2007). "La orientación como parte de la actividad cognoscitiva de los escolares". En: *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas.
- López, M. (1989). *¿Sabes enseñar a describir, definir y argumentar?* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Marx, C. (1965). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1884*. La Habana: Editora Política.
- Marx, C. (1985). "El Capital". En: *C. Marx y F. Engels. Obras Completas*. Moscú: Editorial Progreso.
- Mertens L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, España.
- MES. (2004). *Ministerio de Educación Superior*. Reglamento de la Educación de Posgrado. *Dirección de Educación de Posgrado, Versión 04. 2 de junio del 2003*.
- MTSS. (1999). Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente, Cuba: *Resolución conjunta No 21*. La Habana.
- MTSS. (2006). Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Cuba. Resolución No. 29/06. La Habana.
- PCC. (2011) .Partido Comunista de Cuba, Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución, en VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, La Habana.
- PCC. (2012). Partido Comunista de Cuba, Objetivos de trabajo del partido, en Primera conferencia nacional del partido, La Habana.
- Pérez R. (1935). "Reseña histórica de la Estación Experimental del Tabaco San Juan y Martínez". Pinar del Río. Instituto de Investigaciones del Tabaco. Cuba. (manuscrito).
- Pino, A., (2005). Mayor eficiencia de la aplicación de los logros científicos en la producción tabacalera por los conocimientos adquiridos a través de la docencia del personal técnico del cultivo .Cuba, en: Evento Provincial de Capacitación, Sancti Spíritus (manuscrito)

- Rosental, M., Ludin, P. (1981). *Diccionario Filosófico*. La Habana: Editora Política.
- Rubinstein, S., (1986): "El problema de las capacidades y las cuestiones relativas a la teoría psicológica" en *Antología de la Psicología Pedagógica y de las Edades*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Salvat, M. (2006). *Metodología dirigida a aplicar la Informática en los contenidos de la Biología Molecular de la carrera Agronomía*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Sancti Spíritus: Centro Universitario "José Martí".
- Siliceo, A. (1996). *Capacitación y desarrollo del personal*. México. Editorial: Limusa, 3ra Edición.
- Silvestre Oramas, M. (1996). *Aprendizaje, Educación y Desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Silvestre Oramas, M., Zilberstein Toruncha, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Sosa A. (2003). *Un enfoque sobre la enseñanza de las ciencias basada en competencias*. Uruguay. Administración Nacional de Educación Pública, Gerencia de Planeamiento y Gestión Educativa, Secretaría Técnica de la Nueva Propuesta Educativa, en: la VIII Conferencia Interamericana de Educación en Física, La Habana.
- Torrecilla, G.; Franganillo, C y Pino Pérez, L.. (2004). Pasado y presente en la capacitación técnica del cultivo del tabaco y su impacto. Cuba, en: Evento Provincial de Capacitación, Sancti Spíritus (manuscrito).
- Vigotsky L. (1986). *Escuela Histórica Cultural*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Zilberstein, J. (2000). El diagnóstico en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Curso pre-evento. III. Simposio Internacional. Universidad 2000. La Habana, Cuba.

## **ANEXO 1.**

### **Guía para el análisis de documentos referidos a la capacitación y al trabajo por cuenta propia.**

**Objetivo:** Obtener información relacionada con el proceso de capacitación de los trabajadores por cuenta propia a partir del análisis de documentos que pudieran contener orientaciones y evidencias de esta actividad.

Aspectos a verificar durante la revisión documental:

- 1.- Referencias al proceso de capacitación en el contexto del trabajo por cuenta propia expresadas en el documento objeto de análisis.
- 2.- Disposiciones legales establecidas con respecto a la capacitación de los trabajadores por cuenta propia en cuanto a su planificación, organización, ejecución y control.
- 3.- Orientaciones y evidencias que se precisan sobre la capacitación de los trabajadores por cuenta propia, con relación a:
  - Objetivos y propósitos de la capacitación.
  - Finalidad formativa.
  - Carácter sistémico y sistemático. .
  - Métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de información válida y fiable.
  - Cuándo, cómo y con quién capacitar; agentes y agencias implicados.
  - Recomendaciones para el análisis de la información, emisión de juicios de valor, diseño de las acciones para la mejora y su seguimiento

## **ANEXO 2**

**Entrevista semiestructurada a directivos que tienen bajo su responsabilidad la gestión del proceso de capacitación.**

**Objetivo:** Obtener información sobre la calidad del proceso de capacitación de los trabajadores por cuenta propia (TCP) del sector agropecuario mediante consulta con los directivos que tienen bajo su responsabilidad la gestión del proceso de capacitación.

2.- Lea los indicadores que se proponen para lograr una capacitación con calidad y responda:

¿Cómo se garantiza la calidad del proceso de capacitación de los TCP en cada una de las etapas? Expresar sus criterios con relación a:

- Familiarización de los TCP con el desarrollo de la capacitación en gestión económica no estatal.
- Calidad del desempeño de los TCP en la ejecución de las habilidades profesionales y sociales.
- Calidad evidenciada en la ejecución de las habilidades profesionales de los TCP del sector agropecuario, en su trabajo cotidiano.
- Evaluación por los TCP de la calidad alcanzada en el desarrollo de las habilidades profesionales.

3.- Otros aspectos de interés que usted desee abordar con relación a la capacitación en gestión económica no estatal de los TCP del sector agropecuario.

MUCHAS GRACIAS.

### ANEXO 3

#### **Cuestionario para ser aplicado a los TCP del sector agropecuario, en el contexto de la capacitación en gestión económica no estatal.**

**Objetivo:** Obtener información sobre la calidad del proceso de capacitación mediante consulta con los TCP del sector agropecuario

*Estimado trabajador:*

Este cuestionario se aplica con el propósito de obtener información que posibilite evaluar el proceso de capacitación en gestión económica no estatal. Al ser los TCP del sector agropecuario sus protagonistas principales, resulta de inestimable valor la información que puedan aportar. Le agradecemos su cooperación. El cuestionario tiene carácter anónimo por lo que no resulta necesario escribir su nombre.

1.- ¿Conoce usted cuáles son las habilidades que caracterizan la actuación del TCP del sector agropecuario? SI\_\_\_ NO\_\_\_

• Si su respuesta es afirmativa, mencione brevemente cuáles son estas habilidades:\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.- Con relación a la preparación en gestión económica no estatal, le pedimos responda Verdadero (V) o Falso (F) según su criterio:

a) Mis compañeros de trabajo han logrado apropiarse de los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal y se preocupan por su aplicación: \_\_\_\_\_

b) Existe motivación entre los TCP del sector agropecuario por el proceso de capacitación en gestión económica no estatal y comprenden la importancia de este proceso para el desempeño profesional: \_\_\_\_\_

c) Estoy convencido de la trascendencia que tiene lograr un elevado nivel de preparación en gestión económica no estatal para la solución de los problemas que enfrentaré en mi trabajo como TCP del sector agropecuario\_\_\_\_\_

d) Conozco por qué es importante lograr un buen desempeño en las diferentes habilidades del TCP en su accionar con el público: \_\_\_\_\_

3.- Si le pedimos que valore su motivación personal por alcanzar un nivel superior de preparación en la gestión económica no estatal, ¿En qué punto de la siguiente escala ubicaría esta motivación?

Poco            1    2    3    4    5    6    7    8    9    10            Muy

Motivado \_\_\_\_\_ Motivado \_\_\_\_\_

4.- ¿Cuál es la primera palabra que viene a su mente cuando escucha decir...?

a) Los TCP del sector agropecuario conocen cuáles son las regulaciones y normas establecidas para la gestión económica no estatal: -----

b) Los TCP del sector agropecuario dominan los conocimientos teóricos y procedimentales que norma el trabajo por cuenta propia: \_\_\_\_\_

c) Somos capaces de identificar los métodos, procedimientos y técnicas que posibilitan ejecutar eficazmente el trabajo por cuenta propia en el sector agropecuario: \_\_\_\_\_

5.- A continuación se le presenta un conjunto de indicadores relacionados con la calidad del proceso de capacitación en gestión económica no estatal. Le pedimos evalúe cada indicador por separado, otorgándole, según su consideración, una calificación en correspondencia con la siguiente escala: Nivel Alto, Nivel Medio y Nivel Bajo. Previo a ello, le sugerimos lea detenidamente la fundamentación de cada uno de estos criterios evaluativos:

- Nivel Alto: Cuando se logra el dominio total en el indicador considerado, de forma tal que la actuación del TCP manifieste claramente que se han apropiado del conocimiento correspondiente, lo que se manifiesta en la práctica.
- Nivel Medio: Cuando los TCP logran dominar en parte este indicador, aunque se comprende que aún les falta perfeccionar su ejecución.
- Nivel Bajo: Cuando los TCP no se han apropiado de los conocimientos concernientes al indicador en cuestión, lo que dificulta su actuación.

<i>Indicadores</i>	<i>Calificación conferida</i>		
	<i>N Alto</i>	<i>N Medio</i>	<i>N Bajo</i>
1.- Nivel en que los TCP del sector agropecuario se apropian de los conocimientos básicos de la gestión económica no estatal.			
2-Nivel de preparación que demuestra el TCP del sector agropecuario para la ejercitación de las habilidades fundamentales.			

3.- Nivel de suficiencia con que el TCP del sector agropecuario ejercita las diferentes habilidades durante el trabajo de manera independiente.			
4.- Nivel en que el TCP del sector agropecuario demuestra la independencia alcanzada en la ejecución de las diferentes habilidades durante su trabajo.			
5.- Nivel de dominio de elementos fundamentales de la gestión económica no estatal expresada en la solución de los problemas a que se enfrenta en su desempeño.			

6.- Señale con una X cuáles de las siguientes acciones se corresponden con su actuación en el contexto del proceso de capacitación en gestión económica no estatal:

a) Participo en las evaluaciones que realizan, me preocupo por sus resultados, y utilizo esta información para actualizar mis conocimientos: \_\_\_\_\_

b) Reflexiono diariamente sobre mi actuación como TCP del sector agropecuario y soy capaz de inferir cuáles son las acciones que debo acometer para incrementar la calidad alcanzada en mi desempeño \_\_\_\_\_

c) Participo en el análisis de los resultados de la coevaluación, heteroevaluación en mi grupo básico de trabajo, y expreso mis consideraciones: \_\_\_\_\_

7.- ¿Cómo usted valora integralmente la calidad del proceso de capacitación de los TCP del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

8.- ¿Qué Recomendaciones usted sugiere para incrementar la calidad del aprendizaje y desarrollo de las habilidades en los TCP del sector agropecuario?

## ANEXO 4

### **Cuestionario para ser aplicado a los directivos que tienen a su cargo la gestión del proceso de capacitación.**

**Objetivo:** Obtener información sobre la calidad del proceso de capacitación de los TCP del sector agropecuario mediante consulta con los directivos que tienen a su cargo la gestión del proceso de capacitación.

*Compañero:*

Este cuestionario forma parte de los instrumentos para aplicar durante el proceso de capacitación de los TCP del sector agropecuario. Conociendo la importancia del trabajo que usted realiza, resulta de inestimable valor la información que pueda ofrecer. Le agradecemos su cooperación. El cuestionario tiene carácter anónimo.

1.- ¿Ha recibido usted preparación para llevar a cabo la planificación de la capacitación de los TCP del sector agropecuario?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

• En caso afirmativo, señale el tipo de preparación recibida:

---

2.- Con relación a la preparación de los TCP del sector agropecuario en gestión económica no estatal le pedimos responda Verdadero (V) o Falso (F) según su consideración de las siguientes propuestas:

a) Los TCP del sector agropecuario han logrado apropiarse de los objetivos fundamentales de la capacitación en gestión económica no estatal y se preocupan por su cumplimiento: \_\_\_\_\_

b) Existe motivación entre TCP del sector agropecuario por el desarrollo de las habilidades profesionales, lo que se expresa en la comprensión de su importancia para su desempeño: \_\_\_\_\_

c) Los TCP del sector agropecuario son capaces de orientar su aprendizaje en el proceso de capacitación incluyendo su vinculación con los conocimientos precedentes de los que se han apropiado \_\_\_\_\_

d) Los TCP del sector agropecuario conocen la finalidad con que se ejecutan las medidas de la gestión económica no estatal en el contexto social actual: \_\_\_\_\_

3.- Al profundizar en la motivación que usted aprecia en los TCP del sector agropecuario por el proceso de capacitación de la gestión económica no estatal, ¿En qué punto de la siguiente escala usted ubicaría la misma?

Poco 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy

Mot. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

\_ Mot

4.- ¿Cuál es la primera palabra que viene a su mente cuando escucha decir.....?

a) Los TCP del sector agropecuario en Guayos dominan los conocimientos teóricos, procedimentales, y el sistema de acciones correspondientes a la gestión económica no estatal: \_\_\_\_\_

b) Los TCP del sector agropecuario en Guayos son capaces de identificar los métodos, procedimientos y técnicas que posibilitan ejecutar eficazmente las habilidades necesarias para su desempeño: \_\_\_\_\_

5.- A continuación se le presenta un conjunto de Indicadores relacionados con la capacitación en gestión económica no estatal de los TCP del sector agropecuario, le pedimos evalúe cada indicador por separado, otorgándole, según su consideración una calificación en correspondencia con la siguiente escala: Nivel Alto, Nivel Medio y Nivel Bajo. Previo a ello, le sugerimos leer detenidamente la fundamentación de cada uno de estos criterios evaluativos:

Nivel Alto: Cuando se logra el dominio total por los TCP en el indicador considerado, de forma tal que en su actuación se expresa claramente que se ha apropiado del contenido correspondiente, lo que se manifiesta en la práctica.

Nivel Medio: Cuando el TCP logra dominar en parte el contenido expresado en este indicador, pero aún le falta perfeccionarlo en su actuación.

Nivel Bajo: Cuando el TCP no se ha apropiado del contenido correspondiente al indicador en cuestión, lo que dificulta su actuación.

<i>Indicadores</i>	<i>Calificación conferida</i>		
	<i>N Alto</i>	<i>N Medio</i>	<i>N Bajo</i>
1.- Nivel en que el TCP del sector agropecuario se apropia de las invariantes básicas de cada una de las habilidades.			

2.- Nivel de preparación que demuestra el TCP del sector agropecuario para la ejercitación de las habilidades.			
3.- Nivel de suficiencia en que el TCP del sector agropecuario ejercita el sistema de acciones y operaciones propio de las diferentes habilidades en su trabajo cotidiano, de manera independiente.			
4.- Nivel en que el TCP del sector agropecuario demuestra la independencia alcanzada en la ejecución de las diferentes habilidades durante su trabajo.			
5.-Dominio de los elementos fundamentales de la gestión económica no estatal expresado por el TCP en la solución de los problemas que se le presentan en su accionar cotidiano.			

6.- Señale con una X cuáles de las siguientes acciones se corresponden con la actuación de los TCP del sector agropecuario en el contexto del proceso de capacitación en gestión económica no estatal:

a) Los TCP del sector agropecuario participan activamente en todas las evaluaciones que realizo, se preocupan por sus resultados y utilizan esta información para actualizar sus estrategias de aprendizaje: \_\_\_\_\_

b) Los TCP del sector agropecuario son capaces de reflexionar sobre su actuación en el contexto de la gestión económica no estatal e inferir cuáles son las acciones que deben acometer para incrementar la calidad en su desempeño \_\_\_\_\_

7.- ¿Qué acciones recomendaría usted para perfeccionar el proceso de capacitación en gestión económica no estatal de los TCP del sector agropecuario? \_\_\_\_\_

*MUCHAS GRACIAS*

## **ANEXO 5**

### **Guía de observación de actividades donde se evidencian acciones relacionadas con la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.**

**Objetivos:** Constatar la manera en que se capacitan a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario, en el transcurso de diversas acciones donde participan los agentes directamente involucrados en este proceso:

Actividades a observar:

- Reuniones de socios de las CCS, Asambleas a las que son convocados los cuentapropistas en Comercio, asambleas del Consejo Popular Identificación de la actividad: \_\_\_\_\_

Aspectos a verificar:

- 1.- Si se analiza la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal.
- 2.- Finalidad formativa de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal.
- 3.- Carácter sistémico y sistemático de la la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal.
- 4.- Si se valora la calidad de la actuación de los trabajadores en el contexto del proceso capacitación
- 5.- Conocimientos existentes con relación al “deber ser” de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario
- 7.- Otros aspectos que el observador considere necesario comentar, a los efectos de la implementación de la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en temas de la gestión económica no estatal.

## ANEXO 6

### Encuesta enviada a los posibles expertos para determinar el coeficiente de conocimiento y de argumentación.

Compañero (a):

1- Con el objetivo de seleccionar a los más capaces para valorar la pertinencia de la metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal, así como la variable dependiente, los indicadores y las categorías de dicha variable, le solicitamos marque en la siguiente escala el punto que a su criterio se corresponde con su grado de competencia. La escala es de 0 a 10, en la cual el 0 representa el experto con insuficientes conocimientos, y el 10 al que posee amplios conocimientos sobre el tema. Le solicitamos sea lo más justo posible en su autovaloración. Muchas gracias por su atención.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2- Con el objetivo de seleccionar a los más capaces para valorar la efectividad de la metodología para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal, así como las dimensiones, los indicadores y los criterios para medir la variable dependiente, le solicitamos marque en el siguiente cuadro el grado de influencia (alto, medio, bajo) que usted tiene en sus criterios respecto a cada una de las fuentes de argumentación expuestas. Le solicitamos sea lo más justo posible en su autovaloración. Muchas gracias por su atención.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia respecto a cada una de las fuentes de argumentación		
	Alto (A)	Medio (M)	Bajo (B)
1. Análisis teórico realizado por él.			
2. Su propia experiencia.			
3. Trabajos de autores nacionales.			
4. Trabajos de autores extranjeros.			
5. Su conocimiento del estado del problema en el extranjero.			
6. Su propia intuición.			

## ANEXO 7

Resultados del nivel de competencia de posibles expertos seleccionados para la evaluación de la propuesta.

Expertos	1	2	3	4	5	6	Kc	Ka	K	Alto (A), Medio (M), Bajo (B)
1	A	A	A	M	M	M	0.8	1.0	0.9	A
2	B	M	M	M	M	M	0.9	0.7	0.8	A
3	M	A	A	M	B	B	0.8	0.9	0.85	A
4	M	M	B	M	M	B	0.6	0.8	0.7	M
5	M	B	B	B	M	B	0,5	0,6	5,5	B
6	M	B	M	B	M	M	0.9	0.6	0.75	M
7	A	M	M	M	M	B	0.9	0.9	0.9	A
8	A	M	M	M	M	A	0.8	0.9	0.85	A
9	M	A	M	B	A	M	0.7	0.9	0.8	A
10	M	M	B	A	M	B	0.8	0.8	0.8	A
11	A	M	B	A	B	M	0.9	0.9	0.9	A
12	A	B	M	M	M	M	0.8	0.7	0.75	M
13	M	M	M	B	B	M	0.7	0.8	0.75	M
14	B	B	B	M	B	B	0,4	0,6	0,50	B
15	A	A	A	M	B	B	1.0	1.0	1.0	A
16	A	A	A	A	B	B	0.8	1.0	0.9	A
17	M	M	M	M	M	M	0.9	0.8	0.85	A
18	A	M	A	A	M	M	0.8	0.9	0.85	A
19	M	A	M	M	A	M	0.7	0.9	0.8	A
20	M	M	A	A	M	B	0.8	0.8	0.8	A
21	B	M	M	M	M	M	0.9	0.7	0.8	A
22	A	B	M	M	M	M	1.0	0.7	0.85	A
23	B	M	B	B	B	B	0,2	0,5	0,35	B
24	A	A	M	A	M	M	0.9	1.0	0.95	A
25	A	M	A	A	M	B	0.9	0.9	0.9	A
26	M	M	M	A	M	M	0.8	0.8	0.8	A
27	B	M	M	B	B	M	0,5	0,6	5,5	B
28	M	A	M	M	M	B	0.7	0.9	0.8	A
29	A	M	M	A	M	M	0.8	0.9	0.85	A
30	A	B	M	M	M	B	0.7	0.7	0.7	M
31	M	M	A	M	M	M	0.9	0.8	0.85	A
32	A	A	M	M	M	B	1.0	1.0	1.0	A
33	A	M	B	M	M	M	0.9	0.9	0.9	A
34	M	M	A	M	M	M	0.8	0.8	0.8	A
35	M	M	M	M	M	B	0.9	0.8	0.85	A
36	A	A	M	M	B	B	0.9	1.0	0.95	A
37	A	A	A	A	M	B	0.8	1.0	0.9	A

## **ANEXO 8**

### **Guía para orientar la valoración de los expertos.**

**Objetivo:** Determinar la pertinencia de la metodología que se propone para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal.

Estimado experto: Considerando su preparación y coeficiente de competencia en el tema, usted ha sido seleccionado para realizar una valoración de la metodología que se propone para la capacitación de los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario en gestión económica no estatal. A tales efectos se le facilita la información que se ha considerado necesaria para que realice la valoración.

Asumiendo que se trata de una tarea compleja, se da la posibilidad de solicitar cualquier otro aspecto que considere necesario y que se recoge en el informe de la investigación.

Necesitamos asuma la tarea con la responsabilidad que requiere y agradecemos su valiosa colaboración.

En la tabla le proponemos los indicadores sobre los cuales nos interesaría conocer sus valoraciones y le solicitamos una breve fundamentación de sus criterios.

Para orientar su valoración le precisamos las categorías que proponemos, en correspondencia con la escala que ofrece la técnica Delphy.

**Muy Adecuado (MA):** Se considera aquel aspecto que es óptimo, en el cual se expresan todas y cada una de las propiedades, consideradas como componentes esenciales para determinar la calidad del objeto que se evalúa.

**Bastante Adecuado (BA):** Se considera aquel aspecto que expresa en casi toda su generalidad las cualidades esenciales del objeto que se evalúa, siendo capaz de representar con un grado bastante elevado, los rasgos fundamentales que tipifican su calidad.

**Adecuado (A):** Se considera aquel aspecto que tiene en cuenta una parte importante de las cualidades del objeto a evaluar, las cuales expresan elementos de valor con determinado nivel de suficiencia, aunque puede ser susceptible de perfeccionamiento.

**Poco Adecuado (PA):** Se considera aquel aspecto que expresa un bajo nivel de adecuación en relación con el estado deseado del objeto que se evalúa al expresarse

carencias en determinados componentes, considerados esenciales para determinar su calidad.

Inadecuado (I): Se considera aquel aspecto en el que se expresan marcadas limitaciones y contradicciones que no le permiten adecuarse a las cualidades esenciales que determinan la calidad del objeto que se evalúa por lo que no resulta procedente.

Aspectos a valorar	MA	BA	A	PA	I
A1. Fundamentos en los que se sustenta la metodología					
A2. Factibilidad y pertinencia de la aplicación de la metodología en el contexto actual.					
A3. Contribución de la metodología a la comprensión de la necesidad de capacitar a los trabajadores por cuenta propia en correspondencia con las necesidades del modelo económico cubano.					
A4. Pertinencia de las etapas y procedimientos que conforman la metodología.					
A5. Correspondencia entre la metodología y el gráfico que la representa.					
A6. Consideración sobre el nombre, tipo y características de la metodología.					
A7. Consideraciones sobre el objetivo de la metodología.					

MA: muy adecuado; BA: bastante adecuado; A: adecuado; PA: poco adecuado;

I: inadecuado.

Resumen de: crítica, recomendaciones y sugerencias.

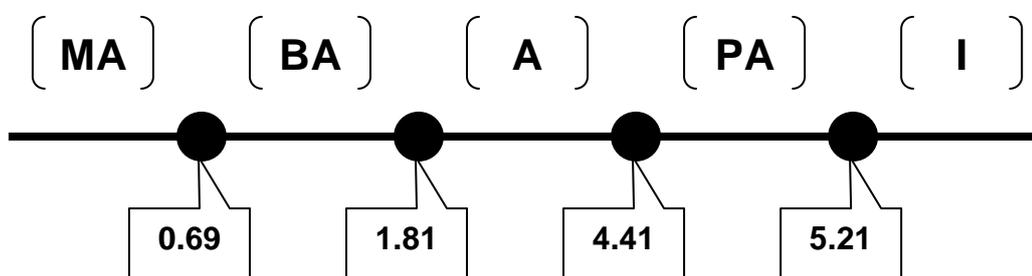
Crítica y cuestionamientos:
Recomendaciones:
Sugerencias:

## ANEXO 9

### Determinación de los Puntos de Corte y su representación gráfica.

#### Metodología.

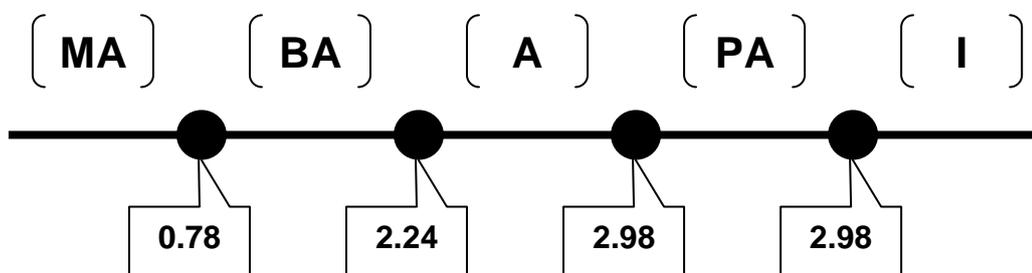
Aspectos	MA	BA	A	PA	Promedio (P)	N - P	Clasif.
A1	-0.11	1.03	3.72	3.72	2.09	0.07	Muy adecuado
A2	0.27	1.34	3.72	3.72	2.26	-0.10	Muy adecuado
A3	0.52	1.34	3.72	3.72	2.32	-0.16	Muy adecuado
A4	0.70	1.55	1.88	3.72	1.96	0.20	Muy adecuado
A5	-0.27	0.70	3.72	3.72	1.97	0.20	Muy adecuado
A6	1.34	1.55	1.55	3.72	2.04	0.12	Muy adecuado
A7	1.03	1.55	3.72	3.72	2.50	-0.34	Muy adecuado
Punto de corte	0.69	1.81	4.41	5.21	2.16	= N	



Determinación de los Puntos de Corte y su representación gráfica.

#### Variable dependiente, indicadores y categorías.

Aspectos	MA	BA	A	PA	Promedio (P)	N - P	Clasif.
A1	0.70	1.88	3.72	3.72	2.50	0.30	Muy adecuado
A2	1.17	3.72	3.72	3.72	3.08	-0.28	Muy adecuado
A3	1.34	3.72	3.72	3.72	3.12	-0.32	Muy adecuado
A4	0.70	1.88	3.72	3.72	2.50	0.30	Muy adecuado
Punto de corte	0.78	2.24	2.98	2.98	2.80	= N	



## ANEXO 10

### Resumen de los aspectos sometidos a valoración por los expertos.

Expertos	ASPECTOS						
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
1	MA	MA	MA	MA	A	MA	BA
2	MA	A	MA	MA	MA	MA	MA
3	BA	BA	MA	MA	A	MA	MA
4	BA	A	MA	MA	MA	MA	MA
5	MA	BA	A	MA	BA	MA	A
6	BA	MA	MA	MA	BA	MA	MA
7	MA	MA	MA	A	BA	MA	MA
8	MA	MA	MA	MA	BA	MA	MA
9	A	MA	MA	BA	MA	MA	MA
10	BA	MA	BA	A	MA	MA	MA
11	MA	BA	MA	MA	A	MA	BA
12	MA	BA	MA	MA	BA	MA	MA
13	MA	MA	MA	BA	MA	MA	MA
14	BA	MA	A	BA	A	MA	MA
15	A	MA	MA	MA	A	MA	MA
16	MA	BA	MA	MA	MA	MA	MA
17	MA	MA	MA	MA	BA	MA	MA
18	A	BA	MA	MA	MA	MA	MA
19	A	MA	BA	MA	MA	MA	MA
20	BA	MA	MA	MA	MA	MA	MA
21	MA	MA	A	A	A	PA	MA
22	BA	MA	BA	MA	BA	MA	MA
23	A	BA	MA	BA	MA	MA	MA
24	MA	A	BA	MA	MA	MA	MA
25	BA	MA	BA	MA	BA	MA	MA
26	BA	MA	MA	MA	A	MA	MA
27	BA	MA	MA	BA	MA	MA	A
28	MA	BA	MA	MA	MA	MA	MA
29	BA	MA	BA	MA	BA	MA	MA
30	MA	MA	MA	MA	BA	MA	MA
31	BA	BA	BA	PA	BA	PA	MA
32	MA	BA	MA	BA	A	MA	MA
33	BA	MA	MA	MA	BA	BA	BA