

## INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN LABORAL EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

## INDICATORS FOR THE EVALUATION OF THE IMPACT OF LABOR FORMATION IN THE TRAINING OF EDUCATION PROFESSIONALS

Orlando Martínez Cuba<sup>1</sup> ([ocuba@uho.edu.cu](mailto:ocuba@uho.edu.cu)) <https://orcid.org/0000-0001-9755-8147>

Idalmis Domínguez Serrano<sup>2</sup> ([idalmisds@uho.edu.cu](mailto:idalmisds@uho.edu.cu)) <https://orcid.org/0000-0002-9392-8806>

Ada Iris Infante Ricardo<sup>3</sup> ([ainfanter@uho.edu.cu](mailto:ainfanter@uho.edu.cu)) (<https://orcid.org/0000-0002-1358-3888>)

### RESUMEN

El presente artículo forma parte de los resultados del proyecto nacional que dirige el Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín, denominado: La evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación. Surge como respuesta a las insuficiencias en las vías para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación que limitan su tratamiento desde la formación inicial y postgraduada; por lo que tiene como objetivo determinar indicadores para la evaluación de este proceso. Los indicadores que se determinan responden a las dimensiones dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, entorno laboral socio profesional contextualizado y preparación científico-técnica y metodológica, las que intervienen de manera directa en la formación de los profesionales de la educación y al integrarse contribuyen a su desempeño profesional.

**PALABRAS CLAVES:** Dimensiones, indicadores, evaluación del impacto, formación laboral.

### ABSTRACT

This article is part of the results of the national project directed by the Center of Studies for Labor Training of the University of Holguín, called: The evaluation of the impact of job training in the training of education professionals. It arises as a response to inadequacies in the ways to evaluate the impact of job training in the training of education professionals who limit their treatment from initial and postgraduate training; so it aims to determine indicators for the evaluation of this process. The indicators that are determined respond to the dimensions of the teaching-learning process, socio-

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Máster en Ciencias de la Educación. Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín, Cuba.

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Auxiliar. Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín, Cuba.

<sup>3</sup> Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín, Cuba.

professional contextualized work environment and scientific-technical and methodological preparation, those that directly intervene in the training of education professionals and, when integrated, contribute to its professional performance.

**KEY WORDS:** Dimensions, indicators, impact evaluation, labor formation.

Cuando se habla de formación de los profesionales de la educación, se trata el proceso que engloba tanto la formación de aquellos profesionales que aún no se han titulado, como de los que han egresado como profesionales de la educación. Por tanto, es preciso especificar la manera en que se debe medir la evaluación del impacto de la formación laboral en ellos, ya que ambos profesionales no se encuentran en estadios idénticos de formación, unos se encuentran en la etapa de formación inicial como profesionales de la educación, y otros se encuentran en la etapa de formación postgraduada como profesionales de la educación.

En este sentido, hay que delimitar bien cuáles son los principales modos de actuación profesional y profesional pedagógico que deben llevar a cabo estos profesionales, para sobre esa base analizar y determinar los indicadores más adecuados a medir. Estos indicadores, al evaluarse el impacto de la formación laboral en ellos, son eminentemente cualitativos. Sin embargo, no se niega que en algún momento se puedan utilizar elementos cuantitativos que sirvan de apoyo para realizar un estudio con mayor calidad y precisión.

El Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de Holguín, ha desarrollado durante más de diez años varios proyectos de investigación que incursionan en la formación laboral de los estudiantes en los diferentes niveles educativos, donde se han aportado numerosos resultados científicos, entre los que se destacan las concepciones teóricas de la formación laboral, así como las estrategias para su desarrollo y la identificación de las cualidades laborales de la personalidad con sus rasgos de manifestación (Leyva y otros, 2013). Sin embargo, a la par del análisis de estos procesos en los estudiantes de las diferentes educaciones también ocurren transformaciones importantes en los profesionales de la educación, tanto en los egresados como en aquellos que aún se encuentran en formación.

Estas transformaciones constituyen impactos de la formación laboral en ellos, que requieren también de su análisis y estudio, en tanto no se puede olvidar que de la adecuada formación y desarrollo de estos profesionales depende en gran medida la calidad de los procesos educativos que dirigen en los diferentes niveles de enseñanza. A partir del análisis de algunos documentos que rigen la evaluación del impacto y de la propia experiencia de los autores del presente artículo, se constata la necesidad de buscar vías que permitan evaluar con mayor profundidad el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación.

Lo antes expuesto, conduce a identificar como problema de carácter general: las insuficiencias en las vías para evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales de la educación, limitan su tratamiento desde la formación inicial y

postgraduada. Por esta razón, en el presente artículo se traza como objetivo, determinar indicadores para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de dichos profesionales.

### **Fundamentos teórico-metodológicos de la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación**

Existe literatura diversa relacionada con evaluación y evaluación del impacto, que constituyen referentes valiosos para cualquier aportación que se vaya a realizar en este sentido. En consulta al Manual para la evaluación de impacto de proyectos y programas de lucha contra la pobreza, propuesto por la CEPAL (2005), se reconoce a la evaluación del impacto como una herramienta de relevante importancia para la administración pública, adjudicada a la necesidad de incrementar la productividad del gasto público, así como al creciente interés en el modelo de administración pública por resultados, por parte de los gobiernos.

De ahí que se dedique tiempo y esfuerzo a analizar los diferentes métodos de evaluación de impacto utilizados, sobre todo para evaluar proyectos y programas encaminados a erradicar flagelos que afectan el desarrollo social como la pobreza. En este sentido, se le confiere cierta prioridad a la necesidad de combinar métodos cuantitativos y cualitativos de investigación, así como aquellos que permitan recolectar y analizar informaciones.

Por otra parte, en consulta a internet, específicamente al Blog Desarrollo *con Impacto Efectivo que ofrece el Portal de Evaluación de Impacto*, se constatan tres pasos fundamentales para iniciar con este proceso, los que se relacionan a continuación:

Paso 1: definir las preguntas de evaluación más relevantes para el programa.

Paso 2: identificar la muestra y metodología de evaluación apropiadas.

Paso 3: detallar el plan para la implementación de la evaluación del impacto.

Sin embargo, cuando se analiza la explicación que se ofrece en cada uno de los pasos antes citados, no se abordan elementos tan importantes como la adecuada determinación de aquellos indicadores que de manera precisa van a posibilitar desde la definición de las preguntas de evaluación hasta detallar el plan para su implementación, aspecto que constituye una limitación en las fuentes consultadas.

Para lograr un mayor acercamiento a fuentes que ayuden a la determinación de los indicadores en la evaluación del impacto, se procede a consultar la Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional propuesta por la OIT. Cinterfor. En ella se abordan algunos tipos de indicadores y se declara como una de las ventajas de utilizar indicadores "...la objetividad y comparabilidad; representan un lenguaje común que facilita una medida estandarizada. Son herramientas útiles porque permiten valorar diferentes magnitudes como, por ejemplo, el grado de cumplimiento de un objetivo o el grado de satisfacción de un participante en la formación" (Cinterfor, 2011, p. 3). En esta

fuentes también se declara que constituye una generalidad la construcción de indicadores con informaciones cuantitativas, aunque se asevera el uso de indicadores cualitativos de manera creciente.

Sin embargo, a pesar de que se ofrece una amplia tipología de indicadores para evaluación de impacto, no se logra un acercamiento a los que permitan su contextualización a la evaluación del impacto de la formación laboral.

Esta evaluación en la formación de los profesionales de la educación tiene como propósitos determinar si la concepción amplia de formación laboral que se ha aportado e implementado mediante las diferentes vías previstas por el colectivo de autores del Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de Holguín (entre las que se destacan los estudios de profundización realizados en los diferentes municipios de la provincia Holguín, entrenamientos en los puestos de trabajo, cursos de superación profesional, diplomados, conferencias especializadas, entre otros) ha generado los efectos deseados en los profesionales de la educación; así como obtener una estimación cualitativa de estos beneficios y evaluar si estos son o no atribuibles a la intervención establecida por el citado centro de estudios.

Por tanto, esta evaluación de impacto debe precisar si existen o no relaciones de causa efecto entre lo planificado por el centro de estudios y desde cada uno de los proyectos que este dirige, así como los resultados esperados y que se han obtenido a lo largo de la introducción de las concepciones de formación laboral en los diferentes niveles educativos con sus respectivas estrategias y las cualidades laborales identificadas para cada nivel educativo con los rasgos de manifestación que las caracterizan. A ello se añaden los cursos, entrenamientos, conferencias, diplomados, trabajo metodológico, diseñados como parte de la superación profesional que allí se ofrece.

A partir de lo antes expuesto se puede especificar que la función principal de la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, consiste en encontrar evidencias sobre la efectividad del trabajo desplegado por el Centro de Estudios para la Formación Laboral, específicamente desde los proyectos de investigación. Los resultados de dicha evaluación se consideran de utilidad, debido a que a partir de sus conclusiones se podrá llevar a la generalización cada uno de los resultados de proyectos puestos en práctica, de manera que estos estudios puedan llevarse a cabo en otras provincias de Cuba, y por qué no, en otras latitudes del mundo.

### **Indicadores para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación**

La evaluación del impacto debe realizarse mediante la recogida sistemática de información. La misma debe centrarse en indicadores precisos que permitan obtener todas las informaciones necesarias para llegar a evaluar los cambios generados. Por tanto, los indicadores son hechos o expresiones concretas, cuyos valores permiten medir la idoneidad, eficacia y eficiencia de un proyecto o resultado concreto introducido

en un contexto determinado.

Para el establecimiento de dichos indicadores, se parte de expresar lo que se considera como evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, la que se define como el proceso que mediante la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos de investigación, ofrece informaciones que permiten medir efectos de cambios y/o transformaciones que se generan en el desarrollo de conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas y cualidades laborales de la personalidad, atribuibles a la intervención mediante la implementación de la concepción de la formación laboral y que expresan el crecimiento profesional y personal de los profesionales de la educación (Leyva y otros, 2014).

Sobre la base de la definición anterior, se puede apreciar que la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, es un proceso que:

- Demanda la combinación de métodos de investigación cuantitativos y cualitativos.
- Mide el efecto de la instrumentación de los diferentes resultados que sustentan la concepción amplia de la formación laboral (intervención) en la práctica educativa (concepciones teóricas, estrategias y cualidades laborales identificadas con sus rasgos de manifestación) en la formación de los profesionales de la educación en los diferentes niveles educativos.
- Permite conocer si los efectos constatados son atribuibles a la intervención mediante la implementación de la concepción amplia de la formación laboral.
- Permite establecer conclusiones respecto a qué hubiera ocurrido en la formación de los profesionales de la educación si no se hubieran introducido los resultados que responden a la concepción amplia de la formación laboral.
- Contribuye a la toma de decisiones relativas a la planificación del proceso de formación permanente y de postgrado de los profesionales de la educación.
- Demanda un análisis previo de factibilidad.
- Demanda la necesidad de que los profesionales de la educación logren su adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.

Es importante significar, que este último aspecto que se aborda, constituye un principio de relevante importancia que abordan Martínez, Leyva y Mendoza (2018), que, aunque su contenido se contextualiza a los estudiantes de la Educación Técnica y Profesional, constituye un fundamento esencial para apreciar elementos que dan fe del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, sobre todo

porque tiene estrecha relación con una de las dimensiones que se determinan para tales propósitos (entorno laboral socio profesional contextualizado), la cual se abordará más adelante en el presente artículo.

Por otra parte, se considera de vital importancia tener en cuenta algunos criterios que deben cumplir los indicadores que se determinen para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales, entre los que se destacan los siguientes:

- Deben ser específicos, de modo que permitan medir las informaciones necesarias con la máxima proximidad al objeto de estudio y, por ende, ofrezca la posibilidad de apreciar los efectos de cambios que se generan en el desarrollo de conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas, así como en el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad.
- Deben ser medibles, ya sea desde el punto de vista cualitativo o cuantitativo, aspecto que permite asegurar que es factible la obtención de las informaciones que permitirán constatar efectos de cambios a estadios superiores en el desarrollo de conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas y cualidades laborales de la personalidad. Asimismo, posibilitarán, entre otros aspectos, una dirección adecuada y eficiente de los procesos educativos a su cargo.
- Deben ser atribuibles, de modo que permitan asegurar la relación de cada indicador con los logros alcanzados mediante la implementación de la concepción amplia de la formación laboral y todas sus implicaciones (concepciones teóricas que sustentan la formación laboral por educaciones, estrategias para el desarrollo de este proceso en cada caso y las cualidades laborales identificadas con sus rasgos de manifestación).
- Deben ser realistas, de forma tal que se asegure que los datos e informaciones se pueden obtener de manera puntual, cuya frecuencia y costos sean razonables, sobre la base de los objetivos que se persiguen con la concepción amplia de la formación laboral y lo que implica un proceso de evaluación de impacto.
- Deben estar focalizados, de manera que respondan directamente a la población objeto de estudio, aspecto que le ofrece singularidad y pertinencia a los mismos.

A continuación, se ofrecen dimensiones, subdimensiones e indicadores que se proponen para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación.

### **Dimensiones, subdimensiones e indicadores para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación**

Dimensión 1. Dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

### Subdimensión 1.1. Diseño curricular de los programas que imparte.

#### Indicadores:

1. Actualiza los objetivos desde la derivación gradual de los mismos, teniendo en cuenta la concepción amplia de la formación laboral durante la preparación de la asignatura.
2. Introduce y da tratamiento a los contenidos de la formación laboral especificados en la concepción de la formación laboral para el nivel educativo en que trabaja.
3. Propone orientaciones metodológicas donde considera el tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales identificadas para el nivel educativo, a partir de sus rasgos de manifestación.
4. Identifica en la base material de estudio, las principales limitaciones que afectan un adecuado desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.

### Subdimensión 1.2. Dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Indicadores:

1. Utiliza y sistematiza métodos propios para el desarrollo de la formación laboral aportados por investigadores del Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de Holguín.
2. Elabora y orienta tareas docentes de carácter laboral, encaminadas al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad teniendo en cuenta sus rasgos de manifestación.
3. Emplea formas de organización de la docencia que viabilizan el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.
4. Propicia y materializa la integración del sistema de influencias educativas que ejercen la familia, la entidad productiva y la comunidad con la escuela durante la docencia.
5. Utiliza medios de enseñanza que le sirven de apoyo y complemento al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes, con énfasis en los medios reales.
6. Realiza desde la docencia el trabajo de Formación Vocacional y Orientación Profesional.
7. Aprovecha las potencialidades que ofrecen los libros de textos y cuadernos de trabajo para el tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad.
8. Trabaja la motivación hacia lo laboral y el desarrollo de la actividad creativa en los estudiantes.
9. Aprovecha las potencialidades de las TIC durante la docencia para el desarrollo

de cualidades laborales.

10. Emplea y aprovecha las potencialidades de las aulas anexas para el desarrollo de cualidades laborales.
11. Manifiesta y desarrolla la expresión oral y escrita en sus estudiantes con énfasis en el lenguaje técnico.

Subdimensión 1.3. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores:

1. Emplea técnicas e instrumentos de evaluación que demandan una actividad creativa de los estudiantes y le permiten apreciar cambios y transformaciones en las cualidades laborales de la personalidad.
2. Cumple con el sistema de evaluación de la asignatura que imparte y lo enriquece a partir de vías que posibilitan evaluar la formación laboral de sus estudiantes.
3. Domina y tiene en cuenta las funciones de la evaluación y las aprovecha para el tratamiento a las cualidades laborales de la personalidad.
4. Ofrece seguimiento al diagnóstico a partir de los resultados que alcanzan los estudiantes en las evaluaciones efectuadas.
5. Evalúa las cualidades laborales de la personalidad a partir de sus rasgos de manifestación.

Dimensión 2. Entorno laboral socio profesional contextualizado.

Subdimensión 2.1. Trabajo con la familia.

Indicadores:

1. Participa y contribuye, desde las escuelas de educación familiar, a su preparación para el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.
2. Propicia y estimula la integración de la familia con la escuela, y de manera particular con los profesores de sus hijos.
3. Asesora a la familia para dar seguimiento al estudio independiente orientado a sus hijos desde la escuela.
4. Realiza visitas a los hogares para dar seguimiento al trabajo de la familia en función del desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.

Subdimensión 2.2. Trabajo con la comunidad.

Indicadores:

1. Moviliza a las instituciones, organismos y organizaciones para integrarlos con la escuela y con el trabajo de formación laboral de sus estudiantes.



2. Aprovecha las potencialidades que ofrecen las profesiones y oficios de la comunidad para el trabajo de Formación Vocacional y Orientación Profesional de los estudiantes.
3. Realiza trabajo educativo en la comunidad para que contribuyan al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes, mediante espacios como reuniones de factores, de los CDR, el PCC, asambleas de delegados, entre otros.

#### Subdimensión 2.3. Socio-laboral.

##### Indicadores:

1. Manifiesta cualidades laborales de la personalidad en su actuación laboral pedagógica.
2. Expresa motivaciones e intereses profesionales pedagógicos en su actuación laboral.
3. Demuestra habilidades profesionales y profesionales pedagógicas en su desempeño profesional.
4. Toma decisiones con acierto y creatividad durante la solución de problemas profesionales pedagógicos.
5. Manifiesta una adecuada expresión oral y escrita durante su actuación laboral pedagógica (comunicación socioprofesional).
6. Asiste con puntualidad al trabajo y participa activamente en las diferentes actividades que se le asignan.
7. Ofrece tratamiento al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad mediante el aprovechamiento de las potencialidades educativas de los contextos formativos (escuela, familia, comunidad, empresa).
8. Diagnostica las cualidades laborales de la personalidad de los estudiantes a partir de sus rasgos de manifestación.
9. Demuestra creatividad durante su actuación laboral pedagógica.
10. Realiza trabajo metodológico relacionado con la formación laboral.

#### Subdimensión 2.4. Trabajo extracurricular y extradocente.

##### Indicadores:

1. Participa en el desarrollo de matutinos y vespertinos y aprovecha sus potencialidades para el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.
2. Aprovecha el trabajo en fincas y/o parcelas para inculcar el amor por el trabajo, y

contribuir al desarrollo de cualidades laborales y habilidades manuales en los estudiantes.

3. Aprovecha las visitas a centros históricos, tarjetas, museos y entidades productivas para inculcar el amor por el trabajo y ofrecer tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.
4. Participa en las escuelas al campo y aprovecha sus potencialidades para inculcar el amor por el trabajo en sus estudiantes y contribuir al desarrollo de cualidades laborales y habilidades manuales.
5. Diseña programas de círculos de interés y/o sociedades científicas que atiendan el desarrollo de cualidades laborales.

Dimensión 3. Preparación científico-técnica y metodológica.

Subdimensión 3.1. Superación y/o capacitación profesional.

Indicadores:

1. Participación en cursos de superación, conferencias, talleres y entrenamientos en el puesto de trabajo sobre formación laboral.
2. Participación en diplomados, maestrías, especialidades o doctorados relacionados con la formación laboral.
3. Participación en el reciclaje de los profesores en las entidades productivas.
4. Crecimiento profesional y personal alcanzado mediante el ingreso a la superación y/o capacitación profesional pedagógica.
5. Diseño e impartición de programas de cursos de superación profesional.

Subdimensión 3.2. Científico-investigativa.

Indicadores:

1. Vínculo con proyectos científico-investigativos relacionados con la formación laboral.
2. Trabajo científico-investigativo desarrollado, relacionado con la formación laboral desde el trabajo científico estudiantil, diplomados, especialidades, maestrías y doctorados.
3. Diseño y aplicación de instrumentos para diagnosticar y evaluar el desarrollo de la formación laboral desde las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación.
4. Producción científica relacionada con la temática de la formación laboral.
5. Socialización de resultados científico-investigativos en eventos científicos a diferentes niveles (provincial, nacional e internacional).

6. Publicación de resultados científico-investigativos en revistas de alto impacto a nivel internacional.
7. Realización de consultas y asesorías a investigadores correspondientes a las diferentes modalidades (trabajo científico estudiantil, trabajo de diploma, diplomados, maestrías, especialidades y doctorados).
8. Tutorías a trabajos científico-investigativos relacionados con la formación laboral.
9. Introducción y generalización de resultados científicos relacionados con la formación laboral.

### Subdimensión 3.3. Técnico-metodológica.

#### Indicadores:

1. Posee conocimientos técnicos propios de su especialidad, necesarios para la dirección efectiva del proceso educativo.
2. Conocimiento y dominio pleno de la concepción amplia de la formación laboral.
3. Apropiación y dominio de métodos para el desarrollo de la formación laboral, que responden a la concepción amplia de este proceso.
4. Apropiación y dominio de principios que sustentan el desarrollo de la formación laboral desde su concepción amplia.
5. Conocimiento y dominio de las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación, a partir de la concepción amplia de la formación laboral.
6. Apropiación y dominio de valores profesionales pedagógicos.
7. Apropiación y dominio de los fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral, con énfasis desde las perspectivas: psicológica, sociológica, didáctica, filosófica, axiológica, antropológica y pedagógica.
8. Conocimiento y dominio de la estrategia para el desarrollo de la formación laboral en el nivel educativo que trabaja.
9. Preparación metodológica para el desarrollo de la formación laboral en los estudiantes.

Hasta aquí se han abordado algunos elementos que se consideran importantes para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, por lo que se espera que la utilización de las dimensiones, subdimensiones e indicadores propuestos permitan obtener informaciones valiosas en este sentido.

### **CONCLUSIONES**

A partir del análisis de diferentes fuentes relacionadas con la evaluación del impacto, se

constata que existen diversas definiciones y fundamentos que la sustentan, pero no se tienen en cuenta dimensiones e indicadores precisos que permitan su generalización a diferentes procesos, entre los que se destaca la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación.

A partir del estudio de las fuentes consultadas se determina la definición de evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, la que considera como aspecto esencial los efectos de cambio en el desarrollo de conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas, así como de las cualidades laborales de la personalidad.

Se determinan tres dimensiones fundamentales con sus respectivas subdimensiones e indicadores para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, a partir de los diferentes modos de actuación del profesional de la educación en la dirección de los procesos educativos, sobre la base de estándares de habilidades profesionales y profesionales pedagógicas que requieren para su adecuado desempeño

## REFERENCIAS

- Blog Desarrollo con Impacto Efectivo. Lo que necesitas para diseñar una evaluación de impacto.* Recuperado de <https://blogs.iadb.org/efectividad-desarrollo/es/disenar-una-evaluacion-de-impacto/>
- Leyva, P. A. y otros (2013). *Las cualidades laborales a desarrollar en los estudiantes de las diferentes educaciones.* (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín.
- Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O., Mendoza, L., y Dorrego, M. (2014). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral* (material en soporte digital). Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.
- Martínez, O., Leyva, P. A. y Mendoza, L. L. (2018). El principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral para la formación de técnicos medios y obreros calificados. En *Ciencia e Innovación Tecnológica*, vol. II, Capítulo ciencias pedagógicas. Las Tunas: EdacunOb. Recuperado de <http://edacunob.ult.edu.cu/>
- OIT. Cinterfor (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional.* Recuperado de <http://guia.oitcinterfor.org/>