

ORIGINAL

Recibido: 13/01/2021 | Aceptado: 24/10/2021

El método evaluativo-laboral profesional. Una vía para evaluar el impacto de la formación laboral.

The Professional Evaluative-labor Method. A Way to Evaluate the Impact of the Labor Formation.

Orlando Martínez Cuba [omartinezcuba0@gmail.com] 

*Doctor en Ciencias Pedagógicas. Prof. Titular.
Universidad de Holguín. Holguín, Cuba.*

Prudencio Alberto Leyva Figueredo [albertoleyva@uho.edu.cu] 

*Doctor en Ciencias Pedagógicas. Prof. Titular.
Universidad de Holguín. Holguín, Cuba.*

Laura Leticia Mendoza Tauler [lauramt@uho.edu.cu] 

*Doctor en Ciencias Pedagógicas. Prof. Titular.
Universidad de Holguín. Holguín, Cuba.*

Resumen

El presente artículo responde a una de las problemáticas actuales que enfrenta el proceso de formación de los profesionales de la educación, que se relaciona con las insuficiencias en el uso de vías que posibiliten evaluar el impacto de la formación laboral en dicho proceso, por lo que el objetivo del mismo consiste en elaborar un método que viabilice tal propósito. El método que se aporta se denomina evaluativo-laboral profesional. Cuenta con procedimientos fundamentales que permiten dinamizar la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, tanto en la formación inicial como permanente, lo que propicia valorar la apropiación y transferencia de los contenidos laborales, así como el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, aspectos esenciales para la solución de problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación del profesional de la educación. Este método se revela a partir de la sistematización teórica y de la integración de diferentes métodos que, de alguna manera, contribuyen a la



evaluación del proceso de formación de los profesionales de la educación, al ofrecer la posibilidad de evaluar el impacto de la formación laboral en este proceso, a través de procedimientos que se concretan en acciones que se llevan a cabo en las diferentes áreas de impacto que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

Palabras clave: método; evaluación de impacto; formación laboral; procedimientos; profesionales de la educación.

Abstract

The present article responds to one of the current problems facing the training process of education professionals, related to the insufficiencies in the use of pathways that make it possible to evaluate the impact of labor formation in said process, so the objective it consists of developing a method that makes such a purpose viable. The method provided is called professional evaluative-labor. It has fundamental procedures that make it possible to streamline the evaluation of the impact of labor formation on the training of education professionals, both in initial and continuing training, which favors assessing the appropriation and transfer of labor content, as well as the development and expression of the labor qualities of the personality, essential aspects for the solution of professional and pedagogical professional problems that respond to the ways of acting of the education professional. This method is revealed from the theoretical systematization and the integration of different methods that somehow contribute to the evaluation of the training process of education professionals, offering the possibility of evaluating the impact of labor formation in this process, through procedures that are specified in actions that are carried out in the different impact areas that respond to the modes of action of the education professional.

Keywords: method; impact evaluation; labour formation; procedures; professional



education.

Introducción

En Cuba constituye una exigencia del sistema educacional la búsqueda de vías que tomen como sustento la ciencia y la tecnología para garantizar mejoras en los diferentes procesos que intervienen en la formación de los profesionales. De manera particular, la formación de los profesionales de la educación no escapa de tal exigencia, por lo que se requiere de la creatividad y el talento de los investigadores para realizar contribuciones teórico-prácticas que respondan al cumplimiento de dicha exigencia.

En este sentido, la formación laboral constituye un proceso de vital importancia que influye en la formación integral de los profesionales de la educación, al incidir en la apropiación y transferencia de contenidos laborales y en el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, como aspectos esenciales para la solución de problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación que se establecen en el modelo del profesional.

Por tanto, no solo constituye una necesidad la búsqueda de alternativas que contribuyan al desarrollo de una adecuada formación laboral durante la formación de los profesionales, sino también, la propuesta de vías que posibiliten evaluar su impacto en el proceso formativo integral para contar con las informaciones necesarias que permitan una valoración lo más exacta posible para evaluar la incidencia de la formación laboral en la solución de los principales problemas que responden a los modos de actuación del profesional en las diferentes áreas de impacto que constituyen escenarios de desempeño.

Lo que se expone con anterioridad demuestra que la formación laboral influye en el proceso evaluativo que ha de llevarse a cabo durante la formación de los profesionales de la



educación, aspecto que marca un punto de partida para la búsqueda de vías que permitan la evaluación de su impacto en dicho proceso formativo. Este tipo de evaluación admite obtener informaciones válidas para medir efectos de cambios y/o transformaciones asociadas a la apropiación y transferencia de contenidos laborales, así como al desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad, que constituyen la base para emitir juicios y tomar decisiones que argumenten el impacto de la formación laboral en los modos de actuación del profesional de la educación.

A partir de lo antes expuesto, se determina como problema de carácter general: las insuficiencias en las vías de evaluación que se emplean en el proceso formativo de los profesionales de la educación limitan la evaluación del impacto de su formación laboral.

Es por ello que se determina como objetivo: la elaboración de un método de evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, que permita valorar la apropiación y transferencia de los contenidos laborales, así como el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, el que se denomina evaluativo-laboral profesional.

Población y muestra

A partir de un análisis epistemológico sobre la categoría evaluación, se constata que evaluar no es algo tan simple como muchos pudieran considerar, pues es un proceso que se caracteriza por ser sistemático, metódico y neutral, que al llevarse a cabo de manera eficiente y adecuada, permite al evaluador conocer los efectos de cambios que se producen en el objeto que se evalúa, de los cuales se pueden derivar informaciones confiables para la toma de decisiones que acrediten el proceso u objeto a evaluar.

Al respecto algunos autores consideran que "...el contenido de la evaluación suele ser



expresado a través de un sistema de conceptos o categorías de carácter metodológico, estructuradas sistémicamente". (Núñez y otros, 2019: 16) Esto conduce a la necesidad de determinar variables, dimensiones, subdimensiones, indicadores, que se constituyan en contenidos para la realización de un proceso evaluativo en general que permita encontrar cambios y transformaciones sobre la base del análisis de los resultados que se originan al realizar su medición.

Por su parte Valcárcel (2002), considera la evaluación como "...el proceso de análisis de las transformaciones sistemáticas de la personalidad del alumno durante un ciclo de enseñanza para su perfeccionamiento, a partir de reajustes en el trabajo pedagógico". (Valcárcel, 2002: 30-31)

Los criterios anteriores reconocen el carácter sistémico del proceso de evaluación y la necesidad de considerar las transformaciones que se alcanzan como punto de partida para la toma de decisiones para realizar los reajustes pertinentes en pos de perfeccionarlas, aspecto con el cual se coincide en el presente artículo. Se reconoce que el criterio de Valcárcel (2002) se adecua más al proceso de formación inicial de los profesionales de la educación, donde constituye una necesidad evaluarlos de manera constante durante su proceso formativo. No obstante, hay que buscar vías que posibiliten llevar a cabo procesos evaluativos en aquellos profesionales que se encuentran en el proceso de formación permanente.

En este caso, por la amplitud del objetivo del presente artículo, no puede quedar el análisis de esta categoría solo para el proceso de formación inicial de los profesionales de la educación, sino que también se debe analizar para la formación permanente de estos profesionales. En este sentido, a pesar de que se trata de un sujeto con otras características, cuya actuación se manifiesta con mayor preparación y madurez, no se puede dejar de tener en cuenta



que la evaluación también debe tener un carácter sistemático, sistémico, metódico y neutral. Por tanto, a pesar de que se trata de diferentes objetos de evaluación, no se puede perder la esencia que debe caracterizar un adecuado proceso de evaluación.

Sin embargo, por el propósito del presente trabajo, que se enmarca en abordar la evaluación de impacto asociada a los procesos formativos, en este caso la formación de los profesionales de la educación, resulta interesante destacar el criterio de Tejeda (2011), quien define evaluación de impacto formativa como:

“Aquella indagación de evidencias y valoración del efecto producido en los sujetos y el proceso, como muestra de la efectividad de las acciones y variantes diseñadas y aplicadas en un contexto formativo y periodo determinado, acorde con los presupuestos y propósitos previstos”. (Tejeda, 2011: 47)

Se reconoce el criterio de este autor al tener en cuenta los efectos que se producen tanto en los sujetos como en el proceso, aspecto que constituye un fundamento esencial para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, el que se desarrolla a través de acciones y variantes que se diseñan y aplican en los diferentes contextos formativos, ya sea en la formación inicial o permanente. Entonces, por la relación que se aprecia entre esta definición y el propósito que se persigue con la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, se asume la misma como un sustento de valor del presente artículo.

A partir de lo antes expuesto, se puede considerar que la evaluación de impacto es un tipo de evaluación, que en el presente caso pretende medir efectos de cambios y/o transformaciones que se pueden apreciar en la formación de los profesionales de la educación, que se asocian a su formación laboral de manera particular en la apropiación y transferencia de contenidos laborales



y en el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, durante la solución de problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

Todos los aspectos anteriores se consideran de vital importancia para la evaluación del impacto de la formación laboral en los profesionales de la educación, sin embargo, por el nivel de relevancia que posee el último que se declara, se considera necesario precisar que el mismo responde de manera directa a un principio que aporta Martínez (2011) en su tesis doctoral, el cual determina el carácter socio-laboral de la formación laboral, al permitir que el sujeto logre apropiarse y acomodarse a las normas sociales y del trabajo del entorno donde se forma y desarrolla. En este sentido dicho principio:

“Sienta las bases para que transforme la realidad del contexto socio-laboral sobre la base de la aplicación de los contenidos laborales de la profesión, lo que se concreta en su actuación profesional en función de satisfacer las necesidades de la sociedad”. (Martínez, 2011: 55)

Por otra parte, es importante significar que este principio "se fundamenta en la relación que tiene la formación profesional con las características y problemas concretos del contexto socio-laboral". (Martínez y otros, 2019: 7) Estos elementos justifican aun más el papel del aspecto que se propone con anterioridad para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, que se relaciona con la adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral.

Lo antes expuesto demuestra con creces 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, aspecto que resulta necesario e imprescindible para evaluar el impacto que sobre ellos ejerce la formación laboral.



Análisis de los resultados

Por tanto, la evaluación de impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, se define como: el estudio sistemático de evidencias y valoración de efectos de cambios y/o transformaciones que se producen en la apropiación y transferencia de contenidos laborales y en el desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad durante el proceso formativo, en correspondencia con los modos de actuación del profesional de la educación.

Es importante significar que para el desarrollo del presente artículo se asume el criterio de Martínez (2014), que define la formación laboral como:

“Proceso y resultado que se concreta en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad a partir de la integración del sistema de influencias educativas que ejercen las instituciones sociales sobre el sujeto, que le permiten aplicar los contenidos laborales, adaptarse al contexto socio-laboral y transformarlo para satisfacer las necesidades sociales”. (Martínez, 2014: 4)

En este sentido, se considera necesario que el método que se aporte para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, permita valorar el cumplimiento de la esencia de la definición que se asume (apropiación y transferencia de contenidos laborales; desarrollo y expresión de las cualidades laborales), a partir de procedimientos que viabilicen conocer la incidencia de su formación laboral en las diferentes áreas de impacto que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

La categoría método la abordan prestigiosos autores, por ejemplo, Álvarez (1999), considera que el método “... expresa la configuración interna del proceso, para que transformando el contenido se alcance el objetivo, que se manifiesta a través de la vía, el camino



que escoge el sujeto para desarrollarlo”. (Álvarez, 1999: 38)

A pesar de la aplicación consecuente de diferentes métodos para el proceso formativo de los profesionales de la educación, se evidencia en este proceso la carencia de un método que se refiera a la evaluación del impacto de la formación laboral de estos profesionales, en su propio proceso formativo, y que imprima al mismo su naturaleza cambiante, activa, contradictoria, como base para contribuir, desde sus desempeños, a la solución de problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación que se establecen en el modelo del profesional de la educación.

Es por ello que se considera importante proponer el método evaluativo-laboral profesional para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, a partir de valorar los resultados positivos que estos profesionales alcancen en la apropiación y transferencia de contenidos laborales y en el desarrollo y expresión de las cualidades laborales en la solución de los problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

Por tales razones, el método evaluativo-laboral profesional se define como: el camino que permite valorar la apropiación y transferencia de contenidos laborales y el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, a partir de procedimientos que viabilizan conocer la incidencia de la formación laboral en las diferentes áreas de impacto del proceso formativo que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

Se constituye en un método de evaluación de impacto para el proceso formativo, contextualizado a la formación laboral de los profesionales de la educación. Para su desarrollo se proponen dos procedimientos:

1. Evaluación de impacto de la formación laboral en la formación inicial del profesional



de la educación.

2. Evaluación de impacto de la formación laboral en la formación permanente del profesional de la educación.

El primero: procedimiento de evaluación de impacto de la formación laboral en la formación inicial de los profesionales de la educación, constituye una vía que permite medir efectos de cambios y/o transformaciones asociadas a la apropiación y transferencia de contenidos laborales, así como al desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad, de manera específica en las diferentes áreas de impacto que constituyen escenarios de desempeño de estos profesionales en formación.

Para el desarrollo de este primer procedimiento se deben realizar las siguientes acciones:

1. Determinación de las principales áreas de impacto de la formación laboral en el proceso formativo de los profesionales de la educación en formación. Estas áreas constituyen escenarios formativos de actuación profesional de los profesionales de la educación en formación, que responden a los modos de actuación que establece el modelo del profesional. Se recomiendan tres áreas de impacto fundamentales: académica, laboral e investigativa.

El área de impacto académica constituye aquel escenario que responde a lo cognitivo de manera fundamental, en donde el profesional en formación inicial lleva a cabo los procesos de apropiación consciente de conocimientos y habilidades que se requieren para una actuación de excelencia, por tanto, desde esta área se pueden medir los efectos de cambios que se ponen de manifiesto en relación con dichos conocimientos y habilidades que se requieren para su desempeño profesional.

El área de impacto laboral constituye aquel escenario de actuación que responde de



manera esencial al desarrollo de habilidades profesionales y profesionales pedagógicas. Las habilidades profesionales son aquellas que permiten una actuación laboral exitosa que responde de manera particular a la especialidad en la cual se forma el profesional de la educación, es decir, aquellas que deben dominar para implicarse de forma directa y demostrar los diferentes procesos de producción y/o de servicios en la práctica. Las habilidades profesionales pedagógicas son aquellas que permiten una actuación laboral con éxito que responde a su labor como educadores, es decir, aquellas que deben dominar para poder dirigir el proceso docente educativo con la calidad que se requiere.

El área de impacto investigativa constituye aquel escenario de actuación que responde al desarrollo de habilidades investigativas. Estas habilidades son las que les permiten al profesional de educación en formación, implicarse en procesos investigativos propios de su puesto de trabajo, lo cual posibilita que realicen su trabajo de diploma o de culminación de estudios. Por tanto, en esta área de impacto, se podrán medir efectos en el profesional de la educación que se relacionan con el componente investigativo, que son de vital importancia para desempeñarse de manera integral como educador.

2. Determinación de dimensiones y subdimensiones que respondan a la apropiación consciente de los contenidos laborales por parte de los profesionales de la educación en formación. Estos contenidos integran los principales conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas, valores profesionales y cualidades laborales de la personalidad que se requieren para aplicarlos en la solución de los problemas que se generan durante su actuación profesional.

En este sentido, es importante significar que las dimensiones y subdimensiones que se determinen respondan de forma directa al área de impacto que se relaciona con lo académico, lo



que no niega que en algún momento haya que determinar alguna que responda a las demás áreas de impacto que se explican en la acción 1. Se recomienda para este caso lo siguiente:

Dimensión 1. Apropiación de contenidos.

Subdimensión 1.1. Apropiación de conocimientos.

Subdimensión 1.2. Apropiación de habilidades, valores profesionales y cualidades laborales de la personalidad.

3. Determinación de dimensiones y subdimensiones que respondan a la transferencia de los contenidos laborales en la solución de los problemas profesionales y profesionales pedagógicos. Esto permite valorar la aplicación de conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas, valores profesionales y cualidades laborales de la personalidad durante la solución de los problemas profesionales que se generan en las diferentes áreas de impacto de la formación laboral en el proceso formativo de estos profesionales.

En este sentido, es importante significar que las dimensiones y subdimensiones que se determinen respondan al área de impacto que se relaciona con lo laboral, lo que no niega que en algún momento haya alguna que responda a las demás áreas de impacto que se explican en la acción 1. Se recomienda para este caso lo siguiente:

Dimensión 1: Dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Subdimensión 1.1. Tratamiento metodológico a los programas que imparte.

Subdimensión 1.2. Dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Dimensión 2. Entorno laboral socio-profesional contextualizado.

Subdimensión 2.1. Trabajo con la familia.



Subdimensión 2.2. Trabajo con la comunidad.

Subdimensión 2.3. Socio-laboral.

Subdimensión 2.4. Trabajo extracurricular y extradocente.

4. Determinación de dimensiones y subdimensiones que respondan a la actividad científico-investigativa para la solución de los problemas profesionales y profesionales pedagógicos. Esto permite valorar el desarrollo de habilidades investigativas y actividades de superación para su preparación en función de resolver los problemas profesionales que se generan en las diferentes áreas de impacto de la formación laboral en el proceso formativo de estos profesionales.

En este sentido, es importante significar que las dimensiones y subdimensiones que se determinen respondan al área de impacto que se relaciona con lo investigativo, lo que no niega que en algún momento haya que determinar alguna que responda a las demás áreas de impacto que se explican en la acción 1. Se recomienda para este caso lo siguiente:

Dimensión 1. Preparación científico-técnica y metodológica.

Subdimensión 1.1. Superación y/o capacitación profesional.

Subdimensión 1.2. Científico-investigativa.

Subdimensión 1.3. Técnico-metodológica.

5. Identificación de las cualidades laborales de la personalidad con los rasgos de manifestación que caracterizan y singularizan la formación laboral del profesional de la educación. Estas cualidades y sus rasgos deben estar contextualizadas a partir de la carrera específica en la que se encuentra formándose el profesional de la educación.

Para el desarrollo de esta acción se pueden asumir, en primera instancia, las cualidades laborales que proponen investigadores del Centro de Estudios para la Formación Laboral



(CENFOLAB) de la Universidad de Holguín para la educación superior pedagógica, pero deben contextualizarse los rasgos de manifestación de estas a partir de las características de dichos profesionales en formación y de los contextos formativos en los cuales se desempeñan.

6. Elaboración de los instrumentos necesarios que tomen en consideración las dimensiones y subdimensiones que se determinan para la apropiación consciente de los contenidos laborales y para su transferencia a la solución de los problemas profesionales y profesionales pedagógicos.

Los instrumentos que se elaboren deben ser precisos y responder a dimensiones y subdimensiones que se establecen en las acciones 2, 3 y 4. Se recomienda elaborar encuestas, entrevistas, guías de observación científica, así como para la revisión de documentos específicos como planes de clases.

7. Aplicación de los instrumentos que se elaboran para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación en formación. Se requiere de un análisis exhaustivo de los espacios en los que se deben aplicar los instrumentos, previa coordinación con los implicados en el proceso de formación de los profesionales de la educación para garantizar los recursos necesarios.
8. Análisis y profundización de los resultados que arroja cada instrumento. Se requiere un análisis minucioso de la información que aporta el instrumento en cada dimensión y subdimensión para expresar la información que se recopila de manera fiable y válida.
9. Triangulación de informaciones que ofrecen los instrumentos que se aplican. Se requiere de un proceso de triangulación profundo, exhaustivo, que permita realizar valoraciones fehacientes, que se sustenten en evidencias que demuestren los efectos



que produce la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación en formación.

10. Toma de decisiones. Se refiere a la toma de decisiones relativas a la planificación del proceso de formación inicial de los profesionales de la educación, lo que permite perfeccionarlo a partir de considerar el impacto que se logra por la formación laboral en dicho proceso de formación inicial.
11. Socialización de los resultados. Se considera de vital importancia realizar la socialización de los resultados que se alcanzan mediante diversas formas, entre las que se destacan artículos científicos, ponencias para eventos científicos, entre otras que permitan hacer extensiva la experiencia a otras carreras pedagógicas.

El segundo procedimiento, de evaluación de impacto de la formación laboral en la formación permanente del profesional de la educación, constituye una vía que permite medir efectos de cambios y/o transformaciones que se asocian a la apropiación y transferencia de contenidos laborales, así como al desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad, de manera específica en las diferentes áreas de impacto que constituyen escenarios de desempeño de los profesionales en educación una vez que egresan.

Para el desarrollo de este segundo procedimiento se deben realizar las siguientes acciones:

1. Determinación de las principales áreas de impacto de la formación laboral en la formación permanente de los profesionales de la educación. Estas áreas constituyen escenarios de actuación profesional que exigen el cumplimiento de los modos de actuación del profesional de la educación egresado. Se recomiendan como áreas de impacto fundamentales: laboral, científico-investigativa y de innovación, superación



profesional.

El área de impacto laboral constituye el escenario de actuación que permite la aplicación de habilidades profesionales y profesionales pedagógicas. Las habilidades profesionales son aquellas que permiten una actuación laboral con éxito, que responde de manera particular a la especialidad en la cual se forma el profesional de la educación, es decir, aquellas que deben demostrar durante los diferentes procesos de producción y/o de servicios en la práctica. Las habilidades profesionales pedagógicas son aquellas que permiten una actuación laboral con éxito que responde a su labor como educadores, es decir, aquellas que deben poner en práctica para dirigir el proceso docente educativo con la calidad que se requiere.

El área de impacto científico-investigativa y de innovación constituye el escenario de actuación donde el profesional de la educación, una vez egresado, no solo instrumenta las habilidades investigativas que adquiere durante su proceso de formación, sino que adquiere nuevas habilidades desde esta perspectiva. Estas habilidades son las que le permiten resolver los diferentes problemas profesionales mediante la utilización de la ciencia y la técnica, al llevar a cabo procesos investigativos que se asocian a su puesto de trabajo que le permitan realizar investigaciones como formas de culminación de estudios de postgrado, entre los que se destacan maestrías, especialidades de postgrado, doctorados, entre otras que contribuyan a su crecimiento personal y profesional. Por tanto, en esta área de impacto se podrán medir efectos en el profesional de la educación que se relacionan con el componente investigativo, que son de vital importancia para desempeñarse de manera integral como educador.

El área de impacto superación profesional constituye el escenario de actuación donde el profesional de la educación enriquece su formación permanente, de manera particular, en aquellos elementos que responden a temas que constituyen esenciales para su desempeño como



educadores. Por tanto, constituye un escenario donde estos profesionales se apropian de diferentes saberes que integran conocimientos, habilidades, valores y cualidades laborales de la personalidad que les permiten desempeñarse con mayor calidad en sus puestos de trabajo. Eso demuestra que en esta área de impacto pueden medirse efectos de cambios en la apropiación de tales saberes, los que son necesarios para su formación permanente como profesionales de la educación.

2. Determinación de dimensiones y subdimensiones a partir de las diferentes áreas de impacto que se determinan. Estas dimensiones responden a áreas de impacto muy específicas en las que el profesional de la educación se desempeña de manera sistemática (laboral, científico-investigativa y de innovación y superación profesional). En ellas este profesional que se encuentra en el proceso de formación permanente se apropia de contenidos laborales que no recibe en su formación inicial y tiene que transferir aquellos que ya domina a la solución de los problemas profesionales y profesionales pedagógicos que debe resolver, los que constituyen aspectos esenciales de su formación laboral continua.

Dimensión 1. Dirección del proceso de enseñanza aprendizaje.

Subdimensión 1.1: Diseño curricular de los programas que imparte.

Subdimensión 1.2: Dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Dimensión 2. Entorno laboral socio profesional contextualizado.

Subdimensión 2.1. Trabajo con la familia.

Subdimensión 2.2. Trabajo con la comunidad.

Subdimensión 2.3. Socio-laboral.



Subdimensión 2.4. Trabajo extracurricular y extradocente.

3. Identificación de las cualidades laborales de la personalidad con los rasgos de manifestación que caracterizan y singularizan la formación laboral del profesional de la educación egresado. Estas cualidades y sus rasgos deben estar contextualizadas y responder a la etapa del desarrollo en que se encuentra dicho profesional.
4. Elaboración de los instrumentos necesarios que tomen en consideración las dimensiones y subdimensiones que se determinan, que responden a los modos de actuación que debe cumplimentar el profesional de la educación egresado durante sus desempeños en cada escenario laboral.
5. Aplicación de los instrumentos que se elaboran para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación permanente de los profesionales de la educación. Aquí también se requiere de un análisis profundo de los espacios en los que se aplican los instrumentos, para garantizar los recursos necesarios.
6. Análisis de las informaciones y evidencias que aporta cada instrumento. Se requiere un análisis minucioso de la información que aporta el instrumento en cada dimensión y subdimensión, para expresar la información que se recopila de manera fiable y válida. En este análisis se debe incluir la triangulación de informaciones para realizar valoraciones que permitan elaborar elementos conclusivos que demuestren los efectos que produce la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación egresados.
7. Toma de decisiones. Se refiere a la toma de decisiones relativas a la planificación del proceso de formación permanente de los profesionales de la educación, lo que permite perfeccionarlo a partir de considerar el impacto que se ha logrado por la



formación laboral en dicho profesional. Se tiene en cuenta la identificación de necesidades básicas de superación profesional para el establecimiento de programas que eleven la preparación científico-metodológica de este.

8. Socialización de los resultados. Aunque se trate de la formación permanente, se considera también de vital importancia realizar la socialización de los resultados que se alcanzan mediante diversas formas, entre las que se destacan artículos científicos, ponencias para eventos científicos, trabajo metodológico, entre otras que permitan hacer extensiva la experiencia a otros contextos laborales.

Una vez que se plantean los procedimientos anteriores, se demuestra la importancia del método evaluativo-laboral profesional para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, tanto en el proceso de formación inicial como permanente. Por tanto, constituye una herramienta que se pone en manos de los que se implican en este proceso que puede mejorar el proceso evaluativo, y por ende, la toma de decisiones ulteriores.

Conclusiones

1. A partir del análisis epistemológico que se realiza sobre la base de los fundamentos que sustentan la evaluación del impacto de la formación laboral, se constata que existe carencia de métodos que permitan viabilizar este proceso tanto en la formación inicial como permanente de los profesionales de la educación.
2. Los procedimientos del método evaluativo-laboral profesional se concretan a través de acciones a desarrollar y contribuyen a valorar la apropiación y transferencia de contenidos laborales y el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, lo que permite conocer la incidencia de la formación laboral en las



diferentes áreas de impacto del proceso formativo que responden a los modos de actuación del profesional de la educación, tanto en la formación inicial como permanente.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, C. (1999). "Didáctica. La escuela en la vida". Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- Martínez, O. (2011). "La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural". (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín, Cuba.
- Martínez, O. (2014). "Algunas consideraciones sobre formación laboral". (Presentación electrónica en soporte digital). Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Holguín, Cuba.
- Martínez, O.; Domínguez, I.; e Infante, A. I. (2019). "Indicadores para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación". En *Opuntia Brava*, Vol. 11, No. 2. Junio 2019, p. 196-207. Disponible en: <http://edacunob.ult.edu.cu/>
- Núñez, A.; Martínez, O.; y García, M. (2019). "Dimensiones para la evaluación de la calidad de la formación laboral". En *Opuntia Brava*, vol. 11, No. 4. Noviembre 2019, p. 14-25. Disponible en: <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/848>
- Tejeda, R. (2011). "La evaluación del impacto formativo en contextos universitarios". En *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, No 4.
- Valcárcel, (2002). "Evaluación integral. Del paradigma a la práctica". Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.

