

## LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN ESPECIAL

## THE EVALUATION OF THE IMPACT OF LABOR TRAINING IN SPECIAL EDUCATION

Idalmis Domínguez Serrano<sup>1</sup> ([idalmissds@uho.edu.cu](mailto:idalmissds@uho.edu.cu)) <https://orcid.org/0000-0002-9392-8806>

Marlenis Dorrego Pupo<sup>2</sup> ([mdorrego@uho.edu.cu](mailto:mdorrego@uho.edu.cu)) <https://orcid.org/0000-0003-1985-4973>

Ernesto Ramón Avila Guerra<sup>3</sup> ([ernesto@uho.edu.cu](mailto:ernesto@uho.edu.cu)) <https://orcid.org/0000-0001-7559-3697>

### RESUMEN

La Educación Superior cubana está abocada en profundas transformaciones que vislumbran la necesidad de asumir nuevos retos ante las exigencias del presente siglo. Los estudios exploratorios y los resultados arrojados hasta la etapa actual sobre la formación laboral en la Educación Especial en Holguín, Cuba, permiten que se piense en un estudio de evaluación de impacto que contemple el profesional en formación en pregrado y posgrado y su incidencia en las instituciones educativas. En tal sentido, el presente artículo declara como objetivo definir la evaluación del impacto de la formación laboral para la Educación Especial e identificar los indicadores que se deben monitorear. Para su concreción se utilizaron métodos tanto del nivel teórico como empírico, además, las reflexiones realizadas por los investigadores, permiten concluir que el método científico es la vía para diseñar y evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales, a partir de los conocimientos adquiridos por los docentes para diagnosticar, ofrecer tratamiento, solucionar problemáticas e identificar las potencialidades y carencias del proceso que se investiga.

**PALABRAS CLAVES:** Evaluación de impacto, formación laboral, Educación Especial.

### ABSTRACT

Cuban Higher Education is engaged in profound transformations that envisage the need to take on new challenges in the face of the demands of this century. Exploratory studies and the results obtained up to the current stage on the job training in Special Education

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Auxiliar. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Universidad de Holguín, Cuba.

<sup>2</sup> Máster en Ciencias de la Educación. Especialista en docencia en Psicopedagogía. Profesor Asistente. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Universidad de Holguín Cuba.

<sup>3</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Asistente. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Universidad de Holguín, Cuba.

in Holguin, Cuba, allow it to consider a study of impact assessment that includes professional training undergraduate and graduate students and their impact on educational institutions. In this sense, this article declares as an objective to define the evaluation of the impact of labor training for Special Education and identify the indicators that should be monitored. For its realization methods were used both theoretical and empirical level, in addition, the reflections made by the researchers, allow concluding that the scientific method is the way to design and evaluate the impact of job training in professionals, from the knowledge acquired by teachers to diagnose, offer treatment, solve problems and identify the potentials and shortcomings of the process being investigated.

**KEY WORDS:** Impact evaluation, job training, Special Education.

La Educación Superior cubana vislumbra la necesidad de transformarse para asumir su misión ante las exigencias del nuevo siglo. Estos cambios se relacionan con el uso de las nuevas tecnologías en función de un profesional competente, en la asunción de tareas como investigador desde el accionar profesional a partir de la acumulación de saberes y competencias, así como, la implementación de acciones desde el diseño curricular y las disciplinas que permitan medir el impacto en los procesos que se rectoran en este nivel.

En consonancia con lo antes expuesto, el presente artículo persigue como objetivo: Definir la evaluación del impacto de la formación laboral para la Educación Especial e identificar los indicadores que se deben monitorear.

La Educación Especial debe darle la dirección correcta desde la formación laboral a los planes de estudio, programas de disciplinas u otras acciones que se realizan desde el pregrado donde se pondere el trabajo educativo que realiza el claustro académico. Para el logro de un adecuado desarrollo de las cualidades laborales exigidas por la profesión en los contextos actuales del desarrollo económico de nuestra sociedad. De ahí que se tome la referencia de Leyva y Mendoza (2011), cuando plantean que la formación laboral es un fenómeno social que encuentra su explicación en la realidad sociocultural.

El modelo de diseño curricular que se aplica en la Educación Superior cubana, conocido como planes de estudio, se sustenta en el Modelo Curricular de Procesos Conscientes de Álvarez (1992), basado en la Teoría Didáctica desarrollada por el propio autor. En esta, con ayuda de un sistema de leyes y categorías, puede explicarse el proceso de formación de profesionales aplicando los enfoques sistémico-estructural, dialéctico y genético al objeto, esto es, al proceso de formación de los profesionales, apoyándose en las teorías de la actividad y la comunicación.

El proceso de formación de los profesionales tendrá como problema la necesidad social de que los hombres que dirigen la sociedad tengan un alto nivel. Su objetivo será la formación y superación de los hombres y su objeto los procesos educativo y docente-

educativo. Su contenido será la cultura acumulada. El método fundamental será el instructivo-educativo, como método didáctico y lógica a través de la cual se forman los profesionales (Álvarez, 1992).

El Modelo de profesional para la Educación Especial en Cuba pondera que el maestro de estos tiempos debe mostrar:

- Una sólida preparación ideopolítica que tenga como base el dominio de la Historia de Cuba, del ideario y la obra martiana, de los fundamentos del Marxismo Leninismo que se sintetizan en la ideología de la Revolución Cubana, así como el dominio del Manifiesto Comunista, La Historia me Absolverá y la Constitución de la República como armas ideológicas.
- Con su actitud y ejemplo personal cotidiano un sistema de valores donde se destaquen el amor y la defensa de la patria, la solidaridad, el antiimperialismo, la incondicionalidad, responsabilidad, laboriosidad, honestidad y honradez que se traduzca en normas de comportamiento.
- En su actuación profesional, la toma de posición y compromiso político ante la vida, los conocimientos y argumentos acerca del diferendo histórico Estados Unidos-Cuba, de las vertientes de la Batalla de Ideas y en particular el Juramento de Baraguá.
- El uso de la lengua materna como soporte básico de comunicación y sustrato material del pensamiento, que se manifiesta en la comprensión de lo que se lee o escucha, en hablar correctamente y en escribir con buena ortografía, caligrafía y redacción, para servir de modelo lingüístico en su quehacer profesional.
- Los conocimientos de la lengua inglesa como soporte para el estudio y consulta de materiales en la superación permanente y la investigación para mantenerse actualizado científico y metodológicamente.
- Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la dirección del proceso pedagógico y el desarrollo de las actividades de superación e investigación.
- Hábitos de lectura y gusto por la literatura, como fuentes de conocimientos, información, actualización y satisfacción de necesidades profesionales y personales.
- Apreciar, preservar y disfrutar la naturaleza, como resultado de la actividad social y en particular, el patrimonio cultural de Cuba, así como las manifestaciones de la plástica, la música, la danza, el teatro y el cine.
- Conocimientos acerca de la protección del medio ambiente, la sexualidad, el ahorro energético, la educación nutricional y el cuidado de la salud física y mental, que le posibiliten mantener un comportamiento responsable.

- Dominio de los fundamentos sociológicos, anatomofisiológicos, patológicos, psicológicos, pedagógicos y de las metodologías de la enseñanza de las diferentes asignaturas, que le permitan el conocimiento de sí mismo, el autoaprendizaje, la autovaloración y la autoestima, así como dirigir de forma creativa el proceso de formación de la personalidad tanto individual como grupal en los diferentes contextos de actuación.

Los elementos antes expuestos conducen al estudio de la formación laboral y a la evaluación de su impacto en el profesional en formación en pregrado y posgrado.

### **La formación laboral y la evaluación de su impacto en el profesional en formación en pregrado y posgrado y su incidencia en las instituciones educativas**

Los estudios exploratorios y los resultados arrojados hasta la etapa actual sobre la formación laboral en la Educación Especial en Holguín, Cuba permiten que se piense en un estudio de evaluación de impacto que contemple el profesional en formación en pregrado y posgrado y su incidencia en las instituciones educativas, a partir de declarar que:

- En las instituciones educativas existe una estrategia que organiza y direcciona la formación laboral en la atención a los educandos con discapacidad intelectual, trastornos del comportamiento, autismo y sordos e hipoacúsicos ciegos y débiles visuales. En el plan anual se establece el tratamiento y seguimiento a la formación laboral.
- En los puestos de dirección se rinde cuenta del estado de la formación vocacional y orientación profesional en la escuela. Existe una preparación metodológica mensual con un plan de actividades metodológicas para todo el año escolar. Estos elementos redundan en el intercambio con maestros directivos y metodólogos.
- En un 80 por ciento de los casos encuestados reconocen que la familia de los escolares con necesidades educativas especiales juega un papel decisivo en la formación laboral y se implica en este proceso. Se evidencia que ella sigue el estudio independiente y participa en esta tarea con sus hijos. Se prepara para la motivación hacia lo laboral y conoce el trabajo de formación vocacional para desarrollarlo con sus hijos. Participa en actividades con la escuela y en la comunidad, donde se logra la motivación hacia lo laboral.

Por otra parte, los estudiantes en formación de la carrera Educación Especial y los egresados en un número de 20 en los 5 últimos años (2014-2018) expresan que:

- Se han incorporado nuevos conocimientos acerca de la teoría de formación laboral y el análisis cualitativo permite inferir que se domina la concepción de formación laboral y que tiene un alto desarrollo de las cualidades laborales a las que se aspira.

- El incremento de la calidad del proceso docente educativo y la transformación del saber y el ser tanto de docentes como de alumnos con respecto a la teoría formación laboral, con un análisis cuantitativo y cualitativo.

Todos coinciden en la necesidad de tener presente en los estudios exploratorios sobre la formación laboral las premisas de Domínguez, Infante y Dorrego (2018):

- La formación laboral trasciende los límites de la escuela y llega hasta la familia y la comunidad.
- El trabajo se constituye como el núcleo formativo de la escuela en la Educación Especial.

Las que permiten materializar la finalidad de la Educación Especial cubana la que dirige su accionar hacia el desarrollo de una formación laboral que permita a los educandos aplicar de manera creadora los conocimientos, habilidades y cualidades adquiridas, en la solución de los diversos problemas que se les presentan durante la vida cotidiana y en el ámbito socio-laboral, una vez egresados (Domínguez y otros, 2018).

En la etapa actual de desempeño en la introducción y generalización de resultados del proyecto: *La Formación Laboral en las educaciones Preescolar, Especial, Primaria, Secundaria Básica y Preuniversitaria*, que por 5 años ha estado operando en el territorio holguinero, aborda elementos y demuestra el estado real hasta ahora logrado en el proceso de formación laboral en los estudiantes del pregrado y postgrado. Asimismo, se refiere a su correspondiente consecución en las entidades educativas para niños, adolescentes, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales.

Elementos que apuntan a una nueva etapa de evaluación de impacto de esta formación laboral en el territorio antes citado y de manera particular en la Educación Especial a partir de los estudios que se introducen con el proyecto: *La evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación*.

Evaluar constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados. Por cuanto se plantea que, la evaluación es un proceso que facilita la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas (Gertler y otros, 2017).

La evaluación de impacto es un tipo particular de evaluación. A continuación, se citan algunas definiciones, que parten de estudios realizados por la *Fundación factor humano* (Kirkpatrick, 2012):

- Término que indica si el proyecto tuvo un efecto en su entorno en términos de factores económicos, técnicos, socio-culturales, institucionales y medioambientales (OCDE, 1992).

- Trata de determinar si hubo cambios, la magnitud que tuvieron, a qué segmentos de la población objetivo afectaron, en qué medida y qué contribución realizaron los distintos componentes del proyecto al logro de sus objetivos (Cohen y Franco, 2002).
- Medición de los cambios en el bienestar de los individuos, que pueden ser atribuidos a un programa o una política específica (Banco Mundial, 2003).
- Es un tipo de evaluación sumativa, que se realiza al final de una intervención para determinar en qué medida se produjeron los resultados previstos (CEPAL-ILPES, 2005).

El estudio antes citado, al abordar la evaluación de impacto destaca:

- La relación de causalidad, se trata de conocer los cambios que se producen tras un programa o política específica a nivel social, de la empresa o en los participantes de las mismas- e identificar en qué medida estos cambios (efecto) son atribuibles al programa (causa).
- La variedad de impactos, que puede tener una intervención: económicos, técnicos, socioculturales pueden ser previstos (definidos en los objetivos de la actuación a evaluar) o no previstos.
- Los distintos impactos, en las personas, las empresas y en la sociedad.

Según Añorga, Valcárcel y De Toro (2004), la evaluación de impacto, trata de establecer cuáles son los posibles efectos-consecuencias del objeto evaluable en una población amplia: comunidad o país, organizaciones, personas asociadas al usuario, etc. En ella se hace referencia no sólo a los efectos inmediatos propuestos y previstos, sino al espectro de consecuencias que resultan de la aplicación del objeto evaluable.

Reflexiona además en que, la evaluación de los resultados solo considera los efectos previstos a partir de objetivos predeterminados. En tanto que la evaluación de efectividad es la evaluación del efecto útil implícito en la consecución de los resultados, la evaluación de eficiencia busca el logro de esos objetivos con la mayor economía de recursos.

Los autores antes citados resumen que la evaluación de impacto se caracteriza entre otras razones por ser general y sintética cuando considera que:

- Abarca el análisis de diversas esferas en el plano espacial y en el plano temporal.
- Los efectos esperados pueden constatarse tanto en los usuarios como en el entorno social.
- Permite conocer la influencia transformadora, incluso no prevista como resultado de su aplicación, tanto en los usuarios como en el entorno social, tanto positivo como adverso.

- Se dirige a conocer los efectos esperados, positivos o no.
- Se sirve de un sistema de indicadores que no excluye, sino presupone el uso de todas las demás formas evaluativas.

Para que exista una evaluación de impacto deben ser considerados especialmente los efectos positivos deseados. La evaluación de impacto introduce el proceso evaluativo de una etapa, facto-perceptiva o descriptiva a una etapa superior. En ella se consideran las características multifactoriales de los efectos que se obtienen.

Por cuanto coincidimos con la autora antes citada quién plantea que la evaluación de impacto no puede sostenerse en un solo instrumento. En ella discurren un grupo de factores y es necesario tener presente, las condiciones del entorno, las relaciones que se dan en este teniendo en cuenta que es donde se desarrolla el objeto evaluado, por cuanto se considera que este propio proceso se convierte en un instrumento de transformación del medio.

La evaluación de impacto, para Añorga y otros (2004), se considera como el grado de trascendencia que tiene la aplicación del objeto evaluable en el entorno socio-económico concreto, con el fin de valorar su efecto sobre los objetos aplicados y asegurar la selección mejorada de nuevos objetos de evaluación. La evaluación de impacto es posible siempre que el efecto de la aplicación del objeto trascienda la esfera de lo inmediato.

Otros estudios plantean que una evaluación de impacto mide los cambios en el bienestar de los individuos que se pueden atribuir a un proyecto, un programa o una política específicos. Este enfoque en la atribución es el sello distintivo de las evaluaciones de impacto. Por lo tanto, el reto fundamental en una evaluación de esta naturaleza consiste en identificar la relación causal entre el programa o la política y los resultados de interés (Gertler y otros, 2017).

Este autor considera que las evaluaciones de impacto suelen medir el impacto promedio de un programa, las modalidades del programa o una innovación en el diseño. De igual forma, destaca que las evaluaciones de impacto bien diseñadas y bien implementadas son capaces de proporcionar evidencias convincentes y exhaustivas que puede ser utilizada para fundamentar las decisiones de las políticas, influir en la opinión pública y mejorar el funcionamiento de los programas.

Las evaluaciones de impacto constituyen un tipo particular de evaluación que pretende responder a la pregunta que especifica la relación causa y efecto y que plantea cuál es el impacto de un programa en un determinado resultado. De esta reflexión deviene una dimensión causal importante. Se centra únicamente en el impacto, según Gertler y otros (2017), es decir, en los cambios que se le pueden atribuir a un programa, una modalidad de programa, o una innovación de diseño.

Otro de los elementos que destaca el autor antes citado está dirigido a la especificidad de las evaluaciones de impacto, y su carácter particular para cada proceso que se explora, apunta a la necesidad de centrarse en la causalidad y la atribución y plantea:

- Todos los métodos de evaluación de impacto plantean alguna forma de pregunta de causa y efecto.
- El enfoque para abordar la causalidad determina las metodologías que se pueden utilizar.

Para estimar el efecto causal o el impacto de un programa en los resultados, cualquier método de evaluación de impacto elegido debe estimar el llamado contrafactual, es decir: cuál habría sido el resultado de los participantes del programa si no hubieran participado en el mismo. En la práctica, la evaluación de impacto requiere que el equipo de evaluación encuentre un grupo de comparación para estimar qué les habría ocurrido a los participantes del programa sin el programa, y luego efectuar comparaciones con el grupo de tratamiento que ha sido objeto del programa, aspecto que se puntualiza por Gertler y otros (2017).

Las evaluaciones de impacto proporcionan información sobre los impactos que produce una intervención. Puede realizarse una evaluación de impacto de un programa o una política o del trabajo preliminar, como la creación de capacidad, la promoción de políticas y el apoyo a la creación de un entorno propicio. Esto supone examinar no solo las metas y los objetivos, sino también los impactos no previstos. El Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define los impactos como «efectos de largo plazo positivos y negativos, primarios y secundarios, producidos directa o indirectamente por una intervención para el desarrollo, intencionalmente o no (Rogers, 2014).

Este autor plantea que la evaluación de impacto puede realizarse con fines formativos (para mejorar o reorientar un programa o una política) o con fines sumativos (para servir de base a las decisiones acerca de si continuar, interrumpir, reproducir o ampliar un programa o una política). Sugiere que este tipo de estudio puede ser utilizado por la UNICEF y sus asociados a nivel mundial, regional o nacional para tomar decisiones informadas y a efectos de promoción y asesoramiento. Esta teoría acopia una visión general de los distintos elementos de la evaluación de impacto y las diferentes opciones de que disponen los directores de programas de la UNICEF.

Las fases de planificación y gestión de una evaluación de impacto que propone son las siguientes:

- Decidir realizar una evaluación de impacto;
- Establecer arreglos de gobernanza y gestión;
- Prepararse para realizar la evaluación de impacto;

- Elaborar los términos de referencia para la evaluación;
- Contratar al equipo de evaluación;
- Supervisar la evaluación, incluida la elaboración de los informes de evaluación;
- Hacer un seguimiento de la evaluación.

En su estudio Rogers (2014), proporciona orientaciones sobre la forma de tratar cuestiones éticas y garantizar la calidad durante una evaluación de impacto. Esta síntesis es la introducción de una serie de síntesis metodológicas de la UNICEF que brindan información más detallada sobre los componentes básicos de la evaluación de impacto (teoría del cambio, criterios de evaluación y razonamiento evaluativo), los distintos diseños de evaluación y métodos de recolección y análisis de datos, y las opciones de enfoques participativos.

Por cuanto se plantea que la evaluación de impacto se debe tratar en el marco de un plan integrado de seguimiento, evaluación e investigación que propicie y facilite pruebas desde la indagación factible perceptible que sirvan de base a las decisiones que luego se tomen.

### **Evaluación del impacto de la formación**

La evaluación del impacto de la formación es la recogida sistemática de datos sobre los resultados de las acciones formativas llevadas a cabo en una organización, en base a criterios e indicadores preestablecidos. Los mismos permiten medir no sólo el aprovechamiento que extraen las personas participantes, sino también su transferencia al puesto de trabajo y su influencia a medio plazo en los resultados de la organización y el diseño de acciones futuras (Kirkpatrick, 2012).

El autor antes citado plantea que, el impacto es la mejora organizacional que supone la consolidación de los conocimientos aprendidos en el medio plazo (entre unos meses y un año) y su reflejo en los resultados (ROI o retorno de la inversión en formación). A pesar de que la evaluación suele ser posterior a la acción formativa, hay que entender el diseño y la evaluación como dos fases indisociables dadas desde:

- La acción formativa que debe ser diseñada en función del área de negocio donde deba tener impacto.
- El acompañamiento de los indicadores que permitirán su posterior evaluación.

La evaluación no es una fase extra, opcional, que podemos permitirnos si disponemos de recursos suficientes, es la que debería orientar desde el principio el contenido, participantes y formato de la acción formativa (Gertler y otros, 2017).

El autor antes mencionado plantea ejemplo de indicadores para evaluar el impacto de la formación en un proceso particular:

- **Cuantitativos:** ponen en relación datos numéricos de resultados con los costes de la formación. Un ejemplo sería la Tasa de retorno personal por unidad invertida:  $(\text{Nuevos ingresos generados}) / (\text{coste de la formación}) * 100$ .
- **Con grupo de control:** en condiciones ideales, puede hacerse un diseño experimental de la evaluación estableciendo dos grupos: el primero participa en la acción formativa, el segundo no. Comparando las métricas de los dos grupos, podemos aislar el impacto de la formación del crecimiento natural de la organización o los cambios en las condiciones del mercado.
- **Sin grupo de control:** a la práctica, se hace difícil aplicar condiciones experimentales a las necesidades de una organización. Si no podemos establecer un grupo de control, podemos estimar el impacto comparado de la formación haciendo un análisis tendencial, es decir, comparando las tendencias anteriores a la formación con las posteriores y buscando discontinuidades, aceleraciones o incluso cambios de tendencia en los gráficos.
- **Cualitativos:** no son tan útiles ni concluyentes a la hora de presentar el impacto de la formación, pero pueden tener su aplicación en puestos de trabajo muy sensibles para la organización, pero de difícil evaluación, como en el estudio de casos particulares donde se evaluarán soft skills (habilidades directivas o capacidad de comunicación).

Para determinar los indicadores, Kirkpatrick (2012), evalúa los resultados de la formación en 4 niveles:

- Satisfacción de las personas asistentes.
- Nivel de conocimientos/habilidades adquiridas al acabar la formación.
- Transferencia de conocimientos al puesto de trabajo.
- Beneficio generado (retorno de la inversión) en indicadores cuantitativos y/o cualitativos.

Para el presente estudio resultan significativas las reflexiones y aportes del autor antes citado a partir de plantearnos la necesidad de evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales de la Educación Especial. Estas se asumen como el proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales que permiten al individuo la obtención de productos o la prestación de un servicio de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida (Leyva y Mendoza, 2011). Para evaluar el impacto de la formación laboral en la Educación Especial es necesario establecer la afiliación y definición del proceso, así como los indicadores a tener en cuenta en este.

### **Evaluación del impacto de la formación laboral**

La sistematización hasta el momento realizado nos permite plantear que la evaluación del impacto de la formación laboral para la Educación Especial se basa en la diferencia

entre la situación inicial del proceso formativo en su dimensión: formación laboral y lo que ocurre una vez que esa formación se consolida en saberes, actitudes modos de sentir y actuar que se traducen en cualidades laborales. En la búsqueda y esclarecimiento de esa diferencia se revelan cambios que se pueden atribuir al proceso de intervención que se está evaluando.

La profundización en la teoría hasta ahora realizada nos conduce a determinar que para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la Educación Especial es necesario tomar como referentes los indicadores dados por Kirkpatrick (2012), en sus 4 niveles. Para el presente estudio se establecen como:

1. Satisfacción de los graduados. Se analizan los niveles de las respuestas 0-5, respuesta positiva en la escala de 4,5 a 5.
2. Incorporación de nuevos conocimientos sobre la teoría Formación laboral. Se analiza de forma detallada con los resultados ya recopilados (cuestionarios anteriores y posteriores al curso para la determinación de una evolución satisfactoria en la adquisición de conocimientos en el 89% de las personas participantes.
3. La puesta en práctica o transferencia de los conocimientos sobre la teoría Formación laboral. Se describe detalladamente en todo el proceso: desde su asistencia al curso de formación, hasta el trabajo en los escenarios de desarrollo de las personas y el papel de ellos como multiplicadores de la teoría.
4. El incremento de la calidad del proceso docente educativo y la transformación del saber y el ser tanto de docentes como de alumnos con respecto a la teoría Formación Laboral, con un análisis cuantitativo y cualitativo.

Los indicadores antes expuestos se tienen en cuenta a la hora de elaborar los instrumentos que se aplican para medir el impacto en el proceso que se investiga, de igual forma se evalúan las subdimensiones: trabajo con la familia, trabajo socialmente útil en la comunidad, círculos de interés y trabajo extracurricular y extradocente.

Para los autores, Ramos, Meizoso y Guerra (2016), es necesario desarrollar un instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica de posgrado. En el caso particular de su investigación es para el estudio del Programa de Maestría en Gestión de la Calidad y Ambiental de la Universidad de La Habana.

La gestión académica, requiere entonces, de una evaluación del impacto formativo contextualizado, como proceso que garantiza la aplicación de un sistema de control que regule e integre la gestión de la ciencia e innovación tecnológica (Rodríguez y Tardo, 2018). Aspectos que se comparten y refuerzan las ideas expuestas en el presente estudio.

Evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales de la Educación Especial, implica:

- Generar evidencia del estado actual de la formación laboral para el territorio en cuestión que ocupa el estudio.
- Declarar las fallas que existen hoy en este proceso y cómo mejorarlas para lograr resultados superiores en materia de formación laboral.
- Explorar nuevas alternativas de implementación de un plan de mejora y probar nuevas acciones con el fin de evaluar comparativamente la formación laboral y sus desempeños en los profesionales.

Para la educación cubana actual constituye una prioridad la formación de un docente investigador capaz de dar solución a los problemas que apremian y preocupan a la educación de estos tiempos. El método científico es la vía para diseñar y evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales, a partir de los conocimientos adquiridos por los docentes para diagnosticar, ofrecer tratamiento y solucionar problemáticas e identificar las potencialidades y carencias del proceso que se investiga.

## REFERENCIAS

- Álvarez, C. (1992). *La escuela en la vida: Didáctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Añorga, J., Valcárcel, J. y De Toro, A. (2004). *Modelo de evaluación de impacto de la actividad de postgrado*. Soporte digital.
- Domínguez, I., Infante A. I. y Dorrego, M. (2018). Vías para favorecer la integración socio-laboral de los educandos con necesidades educativas especiales desde los escenarios educativos. En *Ciencia e innovación tecnológica, volumen II*, Capítulo Ciencias Pedagógicas. Las Tunas: Editorial Académica Universitaria (Edacun).
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L., Christel, M. y Vermeersch, J. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica*. Grupo Banco Mundial. Recuperado de <http://www.worldbank.org/ieinpractice>
- Kirkpatrick, J. (2012). *Evaluación de impacto de la formación*. Fundación factor humano. Recuperado de <http://www.factorhumano.org>
- Leyva, A. y Mendoza, L. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. En *Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Resultado de proyecto del Centro de Estudio para la Formación Laboral*. Soporte digital. Cuba.
- Ramos, F., Meizoso, M. C. y Guerra, R. M. (2016). Instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica. *Universidad y Sociedad*, 8(2). pp. 114-124. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Rodríguez, M. y Tardo, Y. (2018). Indicadores de evaluación del impacto de la gestión académica de posgrado para la calidad de la formación pedagógica universitaria. *Opuntia Brava*, 10(2), pp. 130-143. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/93>

Rogers, P. (2014). *Sinopsis de la evaluación de Impacto, Síntesis metodológica n.º1*. Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Recuperado de <http://www.unicef-irc.org/KM/IE/>