



CENTRO DE ESTUDIOS DE LA EDUCACIÓN

Tesis presentada en opción al Título Académico de

Máster en Ciencias de la Educación

Mención Didáctica de la Educación

PROGRAMA PARA LA EDUCACIÓN JURÍDICA EN EL CENTRO TERRITORIAL DE
TRANSPORTE DE LA SUCURSAL CIMEX GUANTÁNAMO

Autor: Lic. Liubis Pelegrín Guilarte

GUANTÁNAMO, 2020



CENTRO DE ESTUDIOS DE LA EDUCACIÓN

*Tesis presentada en opción al Título Académico de
Máster en Ciencias de la Educación
Mención Didáctica de la Educación*

PROGRAMA PARA LA EDUCACIÓN JURÍDICA EN EL CENTRO TERRITORIAL DE
TRANSPORTE DE LA SUCURSAL CIMEX GUANTÁNAMO

Autor: Lic. Liubis Pelegrín Guilarte

Tutora : Dr. C. Ivon Rojas Lamorú. Prof. Auxiliar

Consultante : Dr. C Eyler Guerra Pérez. Prof. Titular

GUANTÁNAMO, 2020

AGRADECIMIENTOS

Muchas fueron las personas que contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

- A mi tutora, Dr.C. Ivón Rojas Lamorú, por sus exigencias, enseñanzas y confianza durante este proceso.
- A mi consultante Dr.C Eyler Guerra Pérez por su ayuda oportuna y apoyo sincero.
- Al Dr.C. Jarvis Durán Cantillo por sus atinadas reflexiones y ayuda desinteresada.
- A Dr. C. Danay Córdova Cantillo por su apoyo incondicional y acompañamiento en la concreción de esta obra científica.
- A mis compañeros de la maestría quienes me acompañaron desde los primeros momentos, especialmente a Sandra de la Caridad Prieto Jiménez, para ella todo mi cariño.
- A los directivos y compañeros de trabajo de la corporación CIMEX en Guantánamo por la comprensión durante este proceso.
- A los profesores miembros o no de la planta de la maestría por sus enseñanzas durante las clases y los talleres.

A todos mis compañeros y amigos, mi ETERNO AGRADECIMIENTO.

DEDICATORIA

- *A mis padres Inocencio y Daysi por confiar en mí, especialmente a mi madre querida por su amor, preocupación y ayuda sin límites.*
- *A mis hermanos e hijas, en fin, a toda mi familia, quienes con esta obra sabrán que en el empeño está el triunfo.*
- *A nuestra Revolución por la oportunidad brindada.*

MUCHAS GRACIAS

RESUMEN

La presente investigación refiere un programa para la educación jurídica de los trabajadores del Centro Territorial de Transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo. Se sustenta en estudios realizados por el autor, en los cuales se revelaron limitaciones en la capacitación a los trabajadores de esta entidad, y en particular la educación jurídica.

Se toman como referentes aspectos de la evolución histórica; así como concepciones teóricas desde el punto de vista filosófico, sociológico, psicológico, pedagógico, didáctico y jurídico acerca del proceso que se estudia. Asimismo, se da tratamiento al aprendizaje colaborativo y la educación a distancia como vías para hacer efectiva la capacitación a los trabajadores en las empresas cubanas.

El análisis de la sistematización teórica y el estudio diagnóstico permitió constatar la existencia del problema científico y la necesidad de continuar en la búsqueda de alternativas con vista a la transformación del objeto de investigación en relación con el campo de acción.

Se elaboró el programa de capacitación “La educación jurídica. Normativas sobre la actividad del transporte automotor. Necesidad y reto en el contexto empresarial guantanamero” dirigido a los trabajadores de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

La valoración del resultado científico propuesto se hizo mediante el criterio de especialistas el cual permitió considerar la propuesta como viable, novedosa y pertinente.

SUMMARY

This research refers to a program for the legal education of workers of the Territorial Transport Center of the CIMEX Guantanamo Branch. It is based on studies carried out by the author, in which limitations in training were revealed to workers of this entity, and in particular legal education

Aspects of historical evolution are taken as benchmarks; as well as theoretical conceptions from a philosophical, sociological, psychological, pedagogical, didactic and legal point of view about the process being studied. Collaborative learning and distance learning are also treated as ways to effectively train workers in Cuban companies.

The analysis of theoretical systematization and the diagnostic study found the existence of the scientific problem and the need to continue in the search for alternatives with a view to the transformation of the research object in relation to the field of action

The training program "Legal education" was developed. Regulations on the activity of motor transport. Need and challenge in the Guantanamo business context" aimed at transport workers of the CIMEX Guantanamo Branch.

The assessment of the proposed scientific result was done through the expert criterion which made it possible to consider the proposal as feasible, novel and relevant.

INDICE

Contenido	Págs.
Introducción	1
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y REFERENTES TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA CORPORACIÓN CIMEX GUANTÁNAMO	9
1.1 Evolución histórica de la capacitación en la corporación CIMEX Guantánamo.	9
1.2. Principales referentes teóricos que sustentan la capacitación a los trabajadores	16
1.3. La educación jurídica. Principales criterios para su tratamiento	20
1.3.1. El aprendizaje colaborativo y la educación a distancia como vías para hacer efectiva la capacitación en las empresas cubanas	25
1.4 Comportamiento de la capacitación para la educación jurídica en el Centro Territorial de Transporte, Sucursal CIMEX Guantánamo.	31
Conclusiones del capítulo 1	38
CAPÍTULO 2: PROGRAMA DE EDUCACIÓN JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TERRITORIAL DE TRANSPORTE DE LA SUCURSAL CIMEX GUANTÁNAMO	39
2.1 Fundamentos teóricos del programa de educación jurídica	39
2.1.1. Formas organizativas básicas del posgrado en Cuba como sustento de los cursos de capacitación	50
2.2 Programa para la educación jurídica de los trabajadores en el Centro Territorial de Transporte, Sucursal CIMEX Guantánamo	53
2.3 Valoración de los resultados de las consultas a especialistas acerca del programa de educación jurídica propuesto	71
Conclusiones finales del capítulo 2	73
Conclusiones generales	74
Recomendaciones	75
Bibliografía	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

Es una regularidad en todas las naciones, que la proyección del desarrollo social, se respalde por una política económica, la cual establece directrices y lineamientos mediante los cuales el Estado regula y orienta el proceso económico del país, define los criterios generales que lo sustentan, de acuerdo a la estrategia general de desarrollo, los ámbitos fundamentales e instrumentos correspondientes al sistema financiero nacional, al gasto público, a las empresas públicas, todo ello vinculado con la economía mundial, la capacitación y la productividad.

Por tal motivo la preparación sistemática tanto de los directivos como de los especialistas, técnicos y trabajadores en general en las entidades, debe ser una línea directriz, de ahí que, se manifieste la capacitación laboral como una necesidad para el logro de la eficiencia y competitividad de la empresa estatal socialista cubana.

Investigadores como Mondy y Noe (2005) señalan que la capacitación es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación, desarrollo y evaluación del desempeño”. (pág. 202). Estos autores afirman, que “capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional”. (pág. 202).

Por otro lado, Chiavenato (2009) señala que, “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos”. (pág. 377).

De igual manera, según Souza (2012) “La capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia...” (pág. 156)

Como se puede apreciar, a pesar de la diversidad de enfoques, en sentido general, la capacitación se concibe como un proceso metodológico de actividades encaminadas a la mejora, incremento y desarrollo de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano, con la finalidad de elevar su desempeño

profesional personal, pero asociado al crecimiento de la organización a la que está vinculado el trabajador y además al entorno social en que se desenvuelve.

Estas miradas revelan que la capacitación laboral permite ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, consolidar valores, promover el desarrollo y modos de actuación profesional; así como favorecer el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano.

Por ello al evaluar las diferentes esferas de actuación de interés para el CIMEX, como unidad de observación de la presente investigación, se tuvo en cuenta que Según Peregrino (1999), "(...) uno de los ingredientes más importantes en la formación del ciudadano es el jurídico (...) el ciudadano tiene que ser educado jurídicamente" (p.7).

Sobre la educación jurídica, se destacan diversos estudios que aunque no se contraponen ofrecen una mirada desde disímiles posiciones, los cuales han generado una diversidad de problemas o retos que enfrentan los autores con respecto a sus aproximaciones conceptuales, entre ellos se significan Viera (1987), Witker (1995); Magendzo (2002); Fernández, (2003), Sierra (2004), Forestal (2005, 2014); Larrauri (2006) Gutiérrez (2007); Pérez (2008); Espinosa (2009); Quiroz y Jaramillo (2009); Oliveira dos Anjos (2011); Peñate (2012); Alfaro (2013); Schoonewolff (2015); Rodríguez (2015) y Pérez (2016).

Por ejemplo, en el caso de Viera (1987), considera que "la educación Jurídica es parte orgánica de la educación moral, laboral, política e ideológica, ya que asegura el comportamiento moral de los ciudadanos y conduce a la unificación entre la palabra y la acción, entre el precepto legal y la conducta diaria del ciudadano" (Pág. 53)

De igual manera, Fernández, (2003). valora que la educación jurídica, como área de la formación ciudadana, posibilita un acercamiento al derecho, pero no referida solamente a su función represiva, sino a su función promocional, a su esencia como normativa que expresa la voluntad estatal.

En sentido general, estos autores coinciden en que educar a los directivos y trabajadores en los derechos, obligaciones y responsabilidades con sus respectivas

organizaciones, forma parte de la cultura jurídica, política y ética que ha de tener todo individuo en cualquier sociedad.

Un estudio preliminar realizado al efecto, arrojó que evidentemente, los cuadros, especialistas y trabajadores en general de la División de Transporte Automotor (DTA) requieren de una preparación integral que le permita: asumir normas de comportamiento a partir de la comprensión de los principios generales de la actividad administrativa en el sector del transporte, perfeccionar los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos; así como incorporar en su desempeño profesional modos de actuación en correspondencia con las exigencias de las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte.

De igual manera, el análisis de los aspectos tratados anteriormente unido al estudio empírico y documental, el intercambio con los directivos de esta entidad en el territorio; así como especialistas del Centro Territorial de Transporte (CTT), motivó al autor a realizar la presente investigación dirigida a la educación jurídica de los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

Así mismo, se pudo corroborar que según se regula en su Manual de Gestión del Capital Humano, el CIMEX basa la capacitación de sus trabajadores en el Plan de Capacitación Anual, que se organiza y desarrolla desde el Centro CIMEX de Capacitación (CCC) y está conformado por cuatro tipos de acciones, que incluyen un alto número de actividades: cursos para cargos, de complementación, de preparación técnico-pedagógica y acciones de superación profesional de postgrado.

Dentro de estos tipos de actividades, destaca la proyección de la capacitación concebida a través de los cursos de complementación, que incluye las actividades que deben programarse para satisfacer las demandas presentadas por los diferentes niveles del Sistema Empresarial y están relacionados con una variedad de temáticas, seleccionadas según las necesidades de los trabajadores para perfeccionar sus competencias laborales.

En estas actividades, además de temáticas como dirección, economía, comercial, recursos humanos, informática, idioma inglés y otros, incluye además los temas jurídicos. Sin embargo, estos, a pesar de su importancia para el buen funcionamiento de las entidades no se han realizado con la sistematicidad que pudieran necesitar los trabajadores.

Al evaluar las posibles causas de que la educación jurídica no tenga mayor frecuencia en la estructura de capacitación de los trabajadores de la corporación, se comprueba que, entre otros aspectos, resaltan los siguientes:

- Existe un alto número de actividades de superación a cuadros y directivos, encaminados a mejorar las competencias de los mismos en sus respectivos puestos de trabajo, en los cuales en alguna medida se incorporan aspectos jurídicos, pero esta temática no se planifica como actividad independiente.
- Se establece prioridad a los cursos sobre temáticas relacionadas directamente con el desempeño profesional de los puestos de trabajo, con énfasis en los trabajadores de nuevo ingreso, que es considerado imprescindible para el buen funcionamiento de la corporación, entre los que no se incluye la educación jurídica.
- El mayor número de actividades se desarrollan en el CCC, por lo que prestan atención a las necesidades proyectadas para desarrollar las competencias laborales específicas por tipo de trabajador en las diferentes áreas, según el diagnóstico de necesidades que realizan las sucursales.
- Las propuestas de cursos de las sucursales y entidades territoriales, se basan en las dificultades que presentan sus trabajadores, que por lógica se vinculan con su actividad fundamental y solo incluye la educación jurídica para los trabajadores de esta área de trabajo
- Por diversas razones, en primer lugar, porque se encuentra en la capital, la participación de trabajadores del CTT de Guantánamo, en las actividades de la CCC es muy limitada y prácticamente no se han proyectado actividades para desarrollar en esta provincia.

En resumen, el sistema de superación es amplio y variado, pero prácticamente no presenta actividades de educación jurídica y la participación de los trabajadores del CTT de Guantánamo es muy escasa.

Lo anteriormente señalado, evidencia la contradicción dada entre la insuficiente educación jurídica de los trabajadores del CTT y la necesidad de que posean una cultura jurídica que les permita asumir sus responsabilidades, a partir de hacer cumplir las normas jurídicas y regulaciones vinculadas a su actividad.

De ahí que, se declare el **problema científico**: ¿Cómo elevar la educación jurídica de los trabajadores del Centro Territorial de Transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo?, del cual se deriva el objeto de investigación: el proceso de capacitación laboral, y se concreta en el campo de acción: la educación jurídica de los trabajadores.

Por tanto, la presente tesis tiene como **objetivo**: Elaborar un programa de capacitación laboral de educación jurídica para los trabajadores del Centro Territorial de Transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo que contribuya a mejorar la eficiencia de la actividad, a partir del cumplimiento consciente de las normas jurídicas y regulaciones establecidas en la entidad.

Durante la investigación se formulan las **preguntas científicas** siguientes:

1. ¿Cuáles son los antecedentes históricos de la capacitación en la corporación CIMEX?
2. ¿Cuáles son los referentes teóricos que sustentan la capacitación en la corporación CIMEX?
3. ¿Cuál es el estado inicial de la capacitación laboral sobre la educación jurídica en el CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo?
4. ¿Qué forma organizativa de capacitación se puede implementar para potenciar la educación jurídica en el CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo?
5. ¿Cuáles son los resultados de la valoración del nivel de efectividad del programa de educación jurídica diseñado?

Para responder las preguntas científicas y dar cumplimiento al objetivo se ejecutaron las tareas de investigación siguientes:

1. Determinación de los antecedentes históricos de capacitación en la corporación CIMEX?
1. ¿Sistematización de los referentes teóricos que fundamentan la capacitación en la corporación CIMEX?
2. Diagnosticar el estado inicial de la capacitación sobre la educación jurídica del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo.
3. Elaboración de un programa de capacitación para potenciar la educación jurídica de los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo.
4. Valoración del nivel de efectividad del programa de educación jurídica diseñado.

Durante el desarrollo de cada una de las etapas de la investigación se utilizó el método dialéctico-materialista como método general; además, se emplearon métodos y técnicas de los niveles teórico, empírico y matemático-estadístico, tales como:

Métodos del nivel teórico:

- Histórico-lógico: en el estudio, análisis y determinación de los antecedentes históricos del proceso del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo, así como para construir la lógica de la investigación en cada una de sus etapas.
- Analítico-sintético: en el estudio y análisis de los antecedentes históricos, de las definiciones de capacitación y educación jurídica, y síntesis de los mismos en los resúmenes correspondientes.
- Inductivo-deductivo: durante el transcurso de toda la investigación, por ejemplo: para el establecimiento de la historicidad del objeto, la sistematización de los referentes teóricos que permiten establecer las generalizaciones, así como para interpretación de los resultados del diagnóstico. Además, en la concreción del programa de educación jurídica. También se aprovechan para la valoración de los resultados de los instrumentos aplicados, la realización de las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

- Sistematización: en el tratamiento a la capacitación, la educación jurídica, la educación a distancia y el aprendizaje colaborativo.

Métodos del nivel Empírico:

- Entrevista: fueron aplicadas a directivos de la Sucursal CIMEX Guantánamo para evaluar el comportamiento de la variable en su estado inicial.
- Encuesta: se aplicó a especialistas, técnicos y trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo para comprobar el estado inicial de la variable.
- Estudio documental: para la obtención de la información sobre la problemática planteada a través de las fuentes especializadas y actualizadas: resoluciones, libros de textos, artículos y materiales en soporte electrónico, tesis de maestría y tesis de doctorado, entre otras, para la interpretación y valoración de las posiciones teóricas relacionadas con la investigación que se trata.
- Criterio de especialistas: para la obtención de opiniones especializadas acerca de la efectividad del programa de educación jurídica propuesta, con el propósito de obtener información para evaluar la propuesta.

Métodos matemáticos y estadísticos

- Análisis descriptivo (cálculo de proporciones): para la cuantificación de los resultados de los instrumentos aplicados en todo el proceso investigativo.
- Análisis porcentual: se utilizó en el procesamiento de la información obtenida en los instrumentos aplicados y su adecuada interpretación.

Población y muestra:

De una población de 45 trabajadores y 13 directivos de la Sucursal CIMEX Guantánamo y ocho especialistas del CTT en esta entidad, se utilizó el 40 % de trabajadores y la totalidad de directivos y especialistas, lo que representa el 100 %.

La **significación práctica** radica en la organización de la capacitación del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo, con énfasis en la educación jurídica para mejorar la eficiencia de la actividad laboral, a partir del cumplimiento consciente de las normas jurídicas y regulaciones establecida para cada puesto de trabajo, lo que debe contribuir a mejorar los procesos, el enfrentamiento a las ilegalidades y la corrupción.

El **Aporte práctico**, comprende el programa de capacitación propuesto, el cual se materializa a partir de la colaboración de la empresa Sucursal CIMEX en el territorio y la Universidad de Guantánamo, con designio a una mayor competencia laboral de los trabajadores del CTT en la Sucursal CIMEX Guantánamo

La **Novedad científica** se revela en una nueva mirada de la capacitación a los trabajadores, sustentada en el trabajo conjunto de la empresa Sucursal CIMEX y la Universidad de Guantánamo, dirigida a la educación jurídica de todos los trabajadores del CTT, temática que general se orienta para los especialistas de esta área de trabajo. En este programa, además se significa el uso del aprendizaje colaborativo y la educación a distancia como vías para hacer efectivo este proceso en las empresas cubanas, teniendo en cuenta la situación excepcional que vive hoy el mundo, y especialmente Cuba. Así como ofrece un estudio de los antecedentes históricos de la capacitación en la Sucursal CIMEX en el contexto guantanamero.

La tesis está estructurada en: introducción, dos capítulos con sus correspondientes conclusiones, conclusiones generales, recomendaciones, bibliografía y anexos. El primer capítulo está referido a la sistematización de los referentes históricos y teóricos; así como el diagnóstico, que sustentan la capacitación, para la educación jurídica de los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

En el segundo capítulo se presenta un programa de educación jurídica para los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo para su implementación; se expresa además su validación mediante el método de Criterio de Especialistas.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y REFERENTES TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA CORPORACIÓN CIMEX GUANTÁNAMO

En este capítulo se sistematizan los antecedentes históricos y referentes teóricos del objeto de estudio; así como el campo de acción de la investigación, a partir de la revisión y análisis de la bibliografía consultada que desde el punto de vista científico la sustentan.

1.1 Evolución histórica de la capacitación en la corporación CIMEX Guantánamo.

Para el estudio de los antecedentes históricos de esta obra científica se tomó como referencia el análisis de las tesis de maestría “Alternativa metodológica para el perfeccionamiento de la informatización de la gestión administrativa en la Sucursal CIMEX Guantánamo”, de Pérez (2011), ya que es este resultado se concreta en la entidad donde se investiga.

Los elementos planteados le permitieron al autor determinar los períodos y criterios para el análisis de la evolución histórica del objeto y el campo de la investigación. El primero abarca del 11 de octubre de 1993 hasta el 2003, “Origen de la Corporación CIMEX en Guantánamo”, se determina porque a partir de esta fecha se inicia las actividades en esta provincia de la Sucursal CIMEX y hasta el 2003 se lleva a cabo un proceso crecimiento y organización de esta empresa en el contexto guantanamero.

El segundo período “Incidencia de la Sucursal CIMEX Guantánamo en el desarrollo socioeconómico de la provincia” comprende del 1ro de enero de 2004 hasta la actualidad, se determina porque esta fecha marca la autonomía de esta empresa, de la Sucursal CIMEX Oriente Sur.

A partir de entonces esta empresa guantanamera ejecuta y controla las actividades que desarrolla dicha sociedad en este territorio, aspecto beneficioso en la consolidación de su trabajo; así como crecimiento económico.

Para la caracterización de este período se proponen los criterios siguientes:

- Comportamiento de la capacitación a los trabajadores de la corporación CIMEX
- Presencia de la educación jurídica en el sistema de capacitación del CIMEX

Desde el año 1961 hasta finales de la década de los 80 del pasado siglo, la estrategia de desarrollo económico de la nación cubana abarcó diferentes etapas, que contribuyeron a la obtención del financiamiento que se necesitaba para acometer las transformaciones socioeconómicas hasta los finales de esta década, viabilizando su esquema de funcionamiento, con una dinámica económica de tendencia positiva, en el período referido.

A partir de los años 90 se imponen nuevos retos, que urgieron la implementación de un programa de medidas que garantizaran la estabilidad del proyecto socialista cubano y su sistema socioeconómico. De manera que, fue necesario redimensionar la economía nacional, lo que demandó una actuación en condiciones diferentes a los 30 años anteriores.

En este contexto se significa la creación de un sector emergente, y la creación de las sociedades mercantiles que hacen que CIMEX adopte nuevas transformaciones, convirtiéndose en una Sociedad Mercantil Comercial Socialista.

En el año 1978 se había creado la corporación importadora y exportadora (CIMEX) con el propósito de romper el bloqueo económico y financiero impuesto a Cuba, por el gobierno de los Estados Unidos través de acciones comerciales.

Hacia el año 1990, el Período Especial exigió un proceso de transformación de la política económica diseñada hasta la fecha, como sustento nuevamente de la supervivencia del sistema socialista cubano.

Esta entidad está constituida por un grupo empresarial privado, de capital estatal cubano, que se ha distinguido desde su creación por el crecimiento constante y la estabilidad financiera, dentro y fuera de la República de Cuba. Su organización la integran más de 80 empresas, con 10 sucursales territoriales en toda la Isla, y divisiones especializadas que comprenden amplios e importantes sectores de la economía cubana.

Primer período, “Origen de la Corporación CIMEX en Guantánamo”

El 11 de octubre de 1993 inician las actividades de la Sucursal CIMEX en el contexto guantanamero, siendo dependencia de la Sucursal CIMEX Oriente Sur que agrupaba las provincias de Granma, Santiago de Cuba y Guantánamo. Se emprenden las actividades con dos Tiendas Panamericanas: CubaSí y Casa Roberto.

Al año siguiente se lleva a cabo un proceso de crecimiento, con la creación de las tiendas panamericanas: La Sucursal y Los Muchachos. Ya en el año 1995 continúa la apertura de otras unidades: la tienda La Primada radicada en el municipio Baracoa, dos puntos de venta en los municipios Imfías y Caimanera, respectivamente hasta constituir el Complejo Guantánamo. Posteriormente, en el año 1998 se organizan tres complejos: La Sucursal, Los Muchachos y La Primada.

La Sucursal CIMEX Guantánamo ha trabajado desde su fundación por incrementar su capacidad de gestión y solidez financiera. Para tales fines cuenta con una fuerza laboral altamente comprometida con la empresa y sus objetivos de trabajo.

No obstante, en la búsqueda de herramientas que permitan una mayor organización, planificación, ejecución, control y evaluación de los procesos, que favorezcan la eficiencia de la entidad, se fue estableciendo un sistema de capacitación y superación profesional de los trabajadores a nivel de corporación y de sucursales, el cual centró el máximo de atención en la preparación técnica de los trabajadores, a partir de las necesidades laborales y profesionales de cada puesto de trabajo.

Por lo anterior, desde sus inicios la dirección de la empresa, de conjunto con la dirección de Recursos Humanos, como principal estructura que atiende la preparación profesional del capital humano, organizó la capacitación de los cuadros, especialistas, técnicos y trabajadores en general a partir de las exigencias de las funciones generales establecidas para cada trabajador. Esto condujo a que la educación jurídica fuera concebida básicamente para los trabajadores vinculados con el aparato jurídico de la corporación y sus sucursales.

De manera general, el desempeño profesional dependía de los conocimientos adquiridos en la formación profesional recibida en el proceso de formación como técnico medio, obrero calificado o en las escuelas ramales de capacitación, así como por las carreras recibidas en el sistema de Educación Superior. En estas condiciones las competencias laborales dependían también de las experiencias y las capacidades desarrolladas en trabajos anteriores. En todos los casos, estas competencias eran comprobadas durante el proceso de ingreso, que, en algunos casos, sobre todo al inicio, fueron muy exigentes, como vía para asegurar la incorporación de trabajadores con las mayores competencias para cumplir con éxito las tareas de la institución.

En resumen, en este período la empresa evidencia una marcada preocupación por el crecimiento y la organización de la infraestructura; así como de su estabilidad financiera, mientras que la capacitación de los trabajadores, se organiza básicamente sobre temáticas que responde a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo, pero la educación jurídica de los trabajadores no se revela como una necesidad.

Segundo período “Perfeccionamiento de la capacitación en la corporación CIMEX

En la última década se evidencia un cambio favorable en la superación profesional y la capacitación, a partir de tres elementos: el primero, desde la dirección del país se pondera la importancia de la preparación sistemática de los trabajadores en los diferentes sectores, desde las exigencias del perfeccionamiento económico; el segundo, emerge del vínculo, de la Educación Superior, con las Escuelas Ramales y de Capacitación en los territorios.

En el tercer caso, parte de un análisis realizado del documento “Actualización de los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021” aprobados en el 7^{mo}. Congreso del Partido en abril de 2016 y por la Asamblea Nacional del Poder Popular en julio de 2016”. Puesto que, el lineamiento general número seis del Modelo de Gestión Económica, se centra en la exigencia ética de los jefes, los trabajadores y las entidades. Asimismo, en la Esfera

Empresarial, el lineamiento ocho plantea: “Continuar otorgando gradualmente a las direcciones de las entidades y del sistema empresarial nuevas facultades, definiendo con precisión sus límites sobre la base del rigor en el diseño y aplicación de su sistema de control interno, así como mostrando en su gestión administrativa orden, disciplina y exigencia. Evaluar de manera sistemática los resultados de la aplicación y su impacto.”

De gran trascendencia para la organización y desarrollo de la superación profesional y la capacitación en el CIMEX, es la creación y funcionamiento del Centro CIMEX de Capacitación (CCC), así como la aprobación y puesta en vigor, en enero del 2019, del Manual de Gestión del Capital Humano, que ha funcionado como “...una herramienta de trabajo que sirve como guía para dar coherencia a las acciones sobre el capital humano, bajo objetivos bien definidos, estrategias concretas y procedimientos que usualmente ocurren en la empresa, para asegurar el personal necesario, competitivo, comprometidos y motivados, especialmente sus cuadros de dirección, con adecuada comunicación, capaz de participar creadoramente en la atención al cliente interno y externo y la promoción del individuo en el empleo y en la estabilidad de los métodos, normas y regulaciones de trabajo, inherentes a esta actividad”. (Pag 4)

Según se regula en el Manual de Gestión del Capital Humano, el trabajador que ingrese al CIMEX, en cualquiera de sus estructuras, se le debe realizar un recibimiento en la organización, que incluye un entrenamiento inicial con el objetivo de darle a conocer los métodos y estilos de trabajo, la caracterización de la organización, los Reglamentos y Manuales de Normas y Procedimientos aplicable al cargo que ocupa el trabajador.

Una vez incorporado definitivamente a su puesto, se debe elaborar el Plan de Capacitación Individual (PCI), que se confecciona por el jefe inmediato anualmente y constituye la guía para la capacitación sistemática del trabajador. En la práctica diaria, este proceso ha adolecido de algunas insuficiencias, debido a factores objetivos y subjetivos, que han limitado el cumplimiento de los objetivos para los que fueron concebidos.

El Plan de Capacitación Individual, conjuntamente con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), los cuales se van ajustando de manera sistemática desde los resultados de las evaluaciones parciales, deben constituir la base para la elaboración del Plan de Capacitación Anual, principal instrumento para la capacitación en la corporación,

El Plan de Capacitación Anual, se organiza y desarrolla desde el CCC, a partir de las demandas planteadas por las Sucursales, Divisiones y Subsidiarias y está conformado por cuatro tipos de acciones, que incluyen un alto número de actividades.

- 1) Cursos para Cargos, conformado por cursos de actualización e Integrales Básicos, para la preparación de los principales cuadros y sus reservas a todos los niveles de la corporación, los cuáles se realizan básicamente en el CCC
- 2) Cursos de Complementación, que además de los cursos que son necesarios para complementar los conocimientos básicos de los trabajadores, incluye tanto cursos de Recalificación como de Especialización. Estas actividades deben programarse a partir de la necesidad de satisfacer las demandas presentadas por los diferentes niveles del Sistema Empresarial y están relacionados con una variedad de temáticas, seleccionadas según las necesidades de los trabajadores para perfeccionar sus competencias laborales.

En estas actividades, además de temáticas como dirección, economía, comercial, recursos humanos, informática, idioma inglés y otros, incluye además los temas jurídicos. Sin embargo, estos, a pesar de su importancia para el buen funcionamiento de las entidades no se han realizado con la sistematicidad que pudieran necesitar los trabajadores.

- 3) Cursos de preparación técnico-pedagógica: impartidos por la CCC, dirigidos a la formación de colaboradores por especialidades, para el desarrollo de actividades de capacitación en la base o para la ampliación del claustro docente del CCC.
- 4) Acciones de superación profesional de postgrado, estructurado en Diplomados, Cursos de Posgrado, entrenamientos, etc., que se realizan básicamente en el

CCC, pero que también tiene la posibilidad de realizarse en coordinación con Centros de Enseñanza Superior, a través de convenios, para lo que es necesario tener en cuenta las potencialidades del Grupo Empresarial CIMEX, y la consulta y aprobación del CCC, para incluirla en la planificación general y comprobar que responda a las necesidades identificadas a nivel del Grupo Empresarial.

En este contexto los especialistas del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo han recibido algunas acciones de superación acerca del control y gestión del sistema de flota (GPS), la contabilidad, y en los últimos años dos de ellos cursan estudios en las Maestrías Ciencias de la Educación y Dirección, respectivamente, que brinda la Universidad de Guantánamo. Lo anterior demuestra que, aunque es notorio el cambio de las acciones de superación dirigida a estos profesionales todavía son insuficientes.

De manera que, si los elementos tratados se armonizaran con las necesidades de capacitación que, emergen de las funciones, establecidas en el perfil por competencia de los diferentes cargos (Anexo 1), serían diversos los temas orientados a la revisión; así como actualización de los conocimientos y habilidades de estos profesionales, con énfasis en la educación jurídica.

En este período tampoco se revelan acciones dirigidas a la educación jurídica cuestión que evidencia la necesidad de potenciar la superación profesional con mira a la comprensión de los principios generales de la actividad administrativa en el sector del transporte, al perfeccionamiento de los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes a esta área de la entidad; así como la mejora del desempeño profesional en correspondencia con las exigencias de las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte en esta empresa guantanamera.

Durante esta etapa se perfecciona el sistema de capacitación, pero a partir de las necesidades específica de los diferentes puestos de trabajo, mientras que la educación jurídica solo se aborda a profundidad para los especialistas de esta esfera de trabajo y como temas en algunos cursos, fundamentalmente para cuadros.

En general se aprecia un perfeccionamiento de la capacitación, donde la educación jurídica no ocupa el lugar que le corresponde a partir de su importancia para el cumplimiento del sistema de normas y regulaciones de la actividad empresarial, así como para el comportamiento ciudadano de los trabajadores.

1.2. Principales referentes teóricos que sustentan la capacitación a los trabajadores

La necesidad de capacitar a los trabajadores para su desempeño profesional, se ha estado convirtiendo cada día más en una exigencia real para el sistema empresarial y una vía indiscutible para incrementar la competitividad de las organizaciones. Por ello, son muchos los investigadores que, al abordar esta temática, justifican la importancia de este proceso en las relaciones laborales, ya que es un proceso de aprendizaje que influye en la innovación y actualización del conocimiento humano, orientado a la especialización y desarrollo de las competencias profesionales requeridas para afrontar los permanentes cambios que enfrentan los procesos productivos y de servicios en la actualidad.

Lo anterior coincide con lo expresa por Blake (1997), para quien "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas...Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (pág. 62)

Desde ese mismo enfoque, Gore (1998) considera que la capacitación es, en esencia "un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia, el trabajo) a esas necesidades" (Pag 245)

Como puede apreciarse, existen diferentes definiciones sobre la capacitación, pero en todos los casos se reconoce como un componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, a partir del cual, las organizaciones y centros educacionales

desarrollan actividades para incrementar los conocimientos y habilidades teóricas y/o prácticas de estudiantes, trabajadores y población en general.

De igual manera, existe bastante coincidencia entre los estudiosos del tema, relacionadas con la necesidad de reconocer, cada día con mayor importancia, la capacitación a los trabajadores como una exigencia real a todos los niveles, no solo para el desarrollo profesional de la fuerza laboral, sino también para la eficiencia de las actividades productivas y de prestación de servicios.

Al continuar la consulta sobre esta temática se percibe que el término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros y, por tanto, con frecuencia se orienta hacia la cuestión de desempeño de corto plazo.

Estas acepciones muestran que la capacitación en el área laboral tiene diversos alcances, no obstante, permiten ver como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente y futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que luego permitan brindar al trabajador desarrollar su labor y ser capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

Investigadores como Mondy y Noe (2005) señalan que es, “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación, desarrollo y evaluación del desempeño”. (pág. 202). Estos autores afirman, además, que “capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional”. (pág. 202).

Para Chiavenato (2009) la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Para este investigador, la capacitación es además un componente del

proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, que implica “una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Además, es un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. (pág. 312).

Este autor señala que, “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos”. (pág. 377).

De igual manera, Según Souza (2012) “La capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia... En la capacitación se busca cumplir con las necesidades que se están presentando ya sea dentro de la empresa o si la sociedad las está solicitando” (pág. 156)

Al continuar con el estudio de las diferentes referencias aportadas por los investigadores que han estudiado este tema, se hace necesario reconocer que "El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. . . Se orienta hacia las cuestiones de desempeño a corto plazo." (Bohlander, G. y otros; 1999)

Estos enfoques muestran que la capacitación en el área laboral tiene diversos alcances, que al enfrentarlos permiten ver este proceso como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente y futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, que luego permitan brindar al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

De esta manera, los procesos de Capacitación permiten establecer y reconocer los requerimientos futuros, la incorporación de trabajadores calificados y garantizan recursos humanos de alto nivel.

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en todos los programas de capacitación. Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera (Souza, P.).

La capacitación trae consigo beneficios como lo pueden ser promover la formación de líderes, agiliza la toma de decisiones y mejora la comunicación, incrementa en la satisfacción del puesto.

Como se puede apreciar, a pesar de la diversidad de enfoques, en sentido general, la capacitación se concibe como un proceso metodológico de actividades encaminadas a la mejora, incremento y desarrollo de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano, con la finalidad de elevar su desempeño profesional personal, pero esto está siempre asociado al crecimiento de la organización a la que está vinculado el trabajador y además al entorno social en que se desenvuelve.

Por otro lado, para Cejas y Acosta (2012) la capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad

- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores

Asimismo, Añorga (1989), Téllez (2005), Bernaza y Lee (2013) reconocen la importancia del vínculo de las universidades con los organismos de la producción, para organizar y desarrollar los procesos de capacitación; así como los servicios y su accionar conjunto en aras de este proceso, puesto que contribuye a crear mejores condiciones para la elevación de la productividad, eficiencia y calidad de la labor del profesional en sus diversos contextos de actuación.

1.3. La educación jurídica. Principales criterios para su tratamiento

En la actualidad la nación cubana enfrenta una compleja situación como resultado del recrudecimiento del bloqueo impuesto por el gobierno de los Estados Unidos, en consonancia con una política contraria a las ideas progresistas, y los partidos de izquierda, a ello se suma la crisis socioeconómica a nivel mundial, y flagelos tan detractores como el hambre, el tráfico de drogas, humano y de órganos, el incremento de las enfermedades, el cambio climático, entre otros.

En este contexto el sostenimiento del sistema social cubano constituye una garantía para su pueblo, y una bandera para los países oprimidos, cuestión que requiere de una mayor eficiencia y eficacia de cada una de los procesos que tienen lugar en los diferentes sectores, con énfasis en el empresarial por su altísima misión en el mantenimiento y sustentabilidad de la economía del país.

Disímiles autores en el ámbito nacional e internacional han investigado acerca de este tema desde sus perspectivas filosóficas, pedagógicas o sociológicas, de ahí que, se revelen a partir de la revisión de la literatura consultada, diversas definiciones

que la comunidad científica utiliza, los cuales se complementa e interaccionan, como es el caso de Educación para el Derecho, Educación jurídica, Educación para la legalidad, Educación ciudadana, Acercamiento al Derecho, entre otros.

En este sentido, se revelan dos miradas: la educación jurídica es interés solo de los especialistas del Derecho, y la educación en materia jurídica debe ser preocupación de toda la sociedad. El autor es consecuente con el segundo criterio, puesto que, todo ciudadano tanto en su vida social, como familiar y/o laboral, debe poseer conocimientos que le permitan conocer, defender y hacer valer sus deberes; así como derechos. En esta obra, además, se pondera el dominio de las normativas que regulan la correcta explotación del transporte.

La educación jurídica es el proceso de aprendizaje que incluye el conocimiento por los ciudadanos del sistema jurídico vigente en cada país. A través de este se aspira la trasmisión de los valores de la paz, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos, con el designio de formar ciudadanos libres y cívicos, conocedores de sus deberes, derechos y del respeto a los demás.

Para Sierra (2004) la Educación Jurídica es un proceso consciente de enseñanza y aprendizaje, de acercamiento continuo al derecho para apropiarse de su contenido político, social, ideológico, deontológico, axiológico, normativo y conductual, en función de la defensa consciente del proyecto socialista cubano, mediante el estudio de las normas jurídicas y encaminado a la formación ética del ciudadano sobre la base de la dialéctica de deberes y derechos.

A partir de la sistematización teórica realizada el autor de esta tesis es consecuente con el estudio realizado por Companioni (2018) acerca de algunos referentes en torno a la educación jurídica, ya que este investigador realiza un análisis lógico, cronológico y exhaustivo del tema dentro y fuera del contexto nacional, capaz de revelar juicios afines entre los que se destacan:

- La importancia de la educación jurídica en la formación de un ciudadano acorde con el contexto histórico social concreto en que vive, se desarrolla y es capaz de transformar.

- Concientización en la búsqueda de vías más transformadoras en el proceso de formación jurídica.
- La significación de la Pedagogía y la Didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje de materias jurídicas.

Del mismo modo se enfatizan los criterios discrepantes emanados de este análisis

- La diversidad de términos al referirse a la educación jurídica.
- La dispersión epistemológica al concebir a la educación jurídica como proceso o resultado, y no verla en su doble dimensión.
- El desconocimiento de las fronteras entre educación ciudadana y educación jurídica, y las relaciones que se establecen entre ambas.
- La restricción o ampliación de los sujetos destinatarios de la educación jurídica.

En este último aspecto centra el autor su atención teniendo en cuenta que, en la presente investigación se asume la educación jurídica como una herramienta de trabajo que debe ser empleada por los especialistas de transporte en su escenario de actuación profesional.

Para el académico estadounidense Gordon (2002) educar jurídicamente no es reproducir los códigos y normativas, sino enseñar la crítica a sus vacíos y defectos como base transformadora de la realidad social y jurídica; como capacitación de activistas de vanguardia para el cambio social.

Mientras que, Magendzo, (2002) defiende que un ciudadano educado jurídicamente es alguien con la capacidad de defender y exigir el cumplimiento de sus derechos y el de los demás con argumentos fundamentados, capaz de formar sus juicios asumiendo una postura crítica y flexible, que puede conferirle sentido y valor a su existencia y no vivir de juicios ajenos. Es alguien que se sitúa y se considera ciudadano en su sociedad, comprometido con el bien común. Hace uso del poder de la palabra mediante la persuasión y no el sometimiento. Estos supuestos constituyen base importante en el reconocimiento de la necesidad de incorporar la educación jurídica a los trabajadores

Por otro lado, Larrauri (2006) lo considera un espacio de discusión y búsqueda de conocimientos que articulen tanto los procesos de generación, aplicación e interpretación del derecho, como los de su transmisión y divulgación en espacios no especializados.

Según Pérez (2008) el cumplimiento consciente de las normas jurídicas exige, cada vez más, un mayor nivel de educación esencial, de conocimiento de la estructura, las funciones, las instituciones y las normas jurídicas fundamentales. El nivel de educación jurídica se convierte en un pilar cognoscitivo de estimativa de valores sociales y constituye un fundamento esencial de la ética, para todos los ciudadanos en general y los trabajadores en particular.

Siguiendo esta idea, Quiroz y Jaramillo (2009) valoran que los contenidos que predominan en la educación jurídica son la instrucción en valores, el respeto y aprecio por la dignidad humana, la justicia, tolerancia y honestidad. Este contenido se experimenta en las formas de convivencia y en el cumplimiento de los acuerdos entre individuos libres, de ahí que requiere de un tratamiento vivencial y su incorporación a los programas de superación profesional y capacitación de cualquier entidad y, por tanto, son relevantes en entidades como la corporación CIMEX.

El conocimiento y comprensión de los derechos y deberes: normas que regulan la vida social, los derechos y obligaciones de las personas desde el reconocimiento de la dualidad derecho-deber como la base de las relaciones sociales y de la permanencia de la sociedad, y el conocimiento de las instituciones y de la organización de la sociedad, dirigido a integrantes de la sociedad que promuevan el conocimiento de aspectos teórico-conceptuales sobre la relación gobierno-sociedad civil y fortalezcan las capacidades organizativas y operativas para el desarrollo de las actividades de liderazgo y votación.

Para estos estudiosos la educación jurídica ocupa un lugar esencial para la comprensión y aplicación de los derechos y deberes ciudadanos, que debe acompañarse de conocimientos y valores como el respeto, el aprecio por la dignidad

humana, la justicia, la tolerancia y la honestidad. Además, sus ideas revelan de manera implícita su doble carácter como proceso y resultado.

Desde su perspectiva, el profesor brasileño Oliveira dos Anjos (2011) plantea: “Los modelos tradicionales de educación jurídica son dogmáticos y obsoletos, claramente enemigos de la creatividad y de la libertad de pensamiento al que castra implacablemente. Por lo tanto, la educación jurídica no debería estar volcada sólo a la memorización de leyes, códigos; y que temas como dignidad, paz social, tolerancia, solidaridad, no podrían estar ausentes, y deberían, inclusive, desde nuestra perspectiva, transversalizar la formación del estudiante. (Pág. 22).

Este criterio es consecuente con la perspectiva transversal, dirigida no solo a la formación de estudiantes, sino además, durante el ejercicio profesional o las responsabilidades de técnico medio u obrero calificado, o un simple trabajador que enfrenta de manera cotidiana toma de decisiones que requieren de una educación jurídica.

Por otro lado, el autor coincide con Forestal (2005), quien reconoce la educación jurídica como la encargada de garantizar una proyección de conducta social, moral, ética, de elevar los valores humanistas, y principios que inspiran nuestra Revolución; además previene los hechos de corrupción, ilegalidades e indisciplinas sociales.

Esta consideración revela la pertinencia del tema que se presenta, lo que demuestra la importancia de la superación de los especialistas del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo acerca de los conocimientos de la legalidad socialista desde el aparato constitucional hasta las normativas que regulan la explotación del transporte en la entidad, con la finalidad de elevar la eficiencia de los procesos que se desarrollan en esta empresa en el contexto guantanamero.

La formación jurídica y ciudadana incluye en un sistema único una serie de elementos estrechamente vinculados entre sí que son la base de la formación integral, multifacética profesional de los estudiantes. Entre los elementos que lo integran se destacan:

- Una conciencia cívica que se expresa a partir de una formación moral social, de respeto a las normas de conducta establecidas, de cortesía con sus iguales, con las personas mayores, con sus superiores, familiares, de solidaridad, fraternidad humana.
- Dominio de los derechos, deberes y garantías fundamentales recogidos en la “Constitución de la República”, a partir del cumplimiento de sus deberes con las leyes y demás normas legales, sus obligaciones escolares, ante el trabajo, la familia, el medio ambiente, su vida sexual y la defensa de la patria socialista como el más grande honor y deber supremo de cada cubano.
- Conocimiento del sistema político e institucional establecido sobre la base del sistema democrático existente expresión genuina de la voluntad de nuestro pueblo, que incluye la igualdad, la justicia social, el derecho a participar en la elaboración de la política nacional e internacional, a elegir a los dirigentes.
- Profunda identidad nacional, patriótica, cultural expresión de los sentimientos revolucionarios que ha guiado a nuestro pueblo a través de su historia por su independencia nacional.
- Un contenido humanista que refleje la igualdad, la solidaridad que haga el hombre más digno y pleno.

Teniendo en cuenta los elementos tratados, el autor concibe la educación jurídica de los trabajadores del CTT, como el proceso de apropiación de conocimientos jurídicos, habilidades y valores que demanda el contexto de actuación de los trabajadores para la comprensión de la actividad administrativa en este sector y las normativas que regulan su explotación, con la finalidad de lograr un modo de actuación en correspondencia con la legalidad socialista.

1.3.1 El aprendizaje colaborativo y la educación a distancia como vías para hacer efectiva la capacitación en las empresas cubanas

En los momentos actuales la educación no formal, sobre todo la relacionada con la capacitación laboral el posgrado debe enfrentar numerosos cambios. Al respecto Bernaza y Lee (2004) citado por Bernaza (2016: 154) plantean: “Se requiere de vías

innovadoras para desarrollar con calidad los procesos de alto grado de autonomía y creatividad que concurren en ese nivel educacional.

Según Bernaza (2016) los métodos innovadores para la enseñanza y el aprendizaje deben acompañarse del trabajo colaborativo; puesto que, si la comunicación con el grupo desarrolla la mente del individuo, fomenta las habilidades de trabajo en equipo y responde a la forma de trabajo que se prevé, indiscutiblemente la capacitación a los trabajadores, debe tener una nueva mirada, donde ocurra un tránsito del aprendizaje individual al aprendizaje cada vez más en grupo, sin descartar el provecho de aquellos métodos tradicionales cuya presencia resulta indispensable para el éxito de este proceso.

Diversos autores han investigado acerca del aprendizaje colaborativo, entre estos se destaca: Johnson y Johnson (1997, 1998). Estos estudios han permitido la confrontación de los resultados de esta forma de trabajo con modelos de aprendizaje tradicionales, evidenciando una mayor asimilación de los estudiantes cuando se emplea el aprendizaje colaborativo (AC), ya que recuerdan por más tiempo el contenido, desarrollan habilidades de razonamiento superior y de pensamiento crítico; así como creativo, llegando a la reflexión y valoración de los hechos, fenómenos y procesos con mayor seguridad aceptados por ellos mismos y el grupo.

Son múltiples los países con experiencias en el uso del aprendizaje colaborativo, para la educación general, pero sobre todo para la capacitación a los trabajadores en temas específicos, entre ellos se significan: Reino Unido España Suecia, Estados Unidos, Canadá y Australia, tanto para las modalidades de educación presencial como a distancia asistida con las tecnologías de la información y la comunicación.

Estas últimas favorecen las posibilidades de interacción entre los miembros de una comunidad de trabajadores, de forma sincrónica y asincrónica, aspecto fundamental en cualquier trabajo colaborativo.

Es evidente que puede ser de suma utilidad, tener en cuenta para la capacitación a los trabajadores, criterios como el de Bernaza (2016) para quien “El aprendizaje colaborativo es un proceso de construcción social en el que cada profesional

aprende más de lo que aprendería por sí mismo, debido a la interacción con otros miembros de su comunidad profesional o de su grupo de estudio. Desde esta perspectiva, el resultado del trabajo hecho en un grupo colaborativo tiene un valor superior al que tendría la suma de los trabajos individuales.” (Pág. 156)

El autor de esta de tesis comparte esta idea teniendo en cuenta que, el aprendizaje colaborativo emerge de la participación activa, donde cada miembro del grupo de estudio es capaz de aportar conocimientos y experiencias, convirtiéndose en responsable de su aprendizaje individual y a la vez colectivo, el fracaso o el éxito depende de los saberes compartidos para alcanzar los objetivos o fines propuestos.

En los trabajos de Johnson y Johnson (1998) el aprendizaje colaborativo se produce cuando se cumplen determinadas condiciones:

- Interdependencia positiva
- Responsabilidad individual
- Desarrollo de habilidades de trabajo en grupo
- Grupos heterogéneos de trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Alta motivación

De igual manera, en esta obra científica asume el análisis realizado por Bernaza (2016) en su libro “Construyendo ideas sobre el posgrado” acerca de la interpretación de las condiciones del AC desde el enfoque histórico cultural y el logro de estas en la educación de posgrado en Cuba, y particularmente en Guantánamo a partir del contexto histórico cultural y social. De lo anterior se significa:

Interdependencia positiva: a juicio del autor la colaboración se convierte en el elemento esencial, puesto que, la consecución de los objetivos del grupo depende del trabajo de coordinación que realicen sus integrantes, donde lo común, compartir, aprender a trabajar duro y en equipo en un ambiente seguro y estimulante; así como el establecimiento de normas de participación grupal tanto para las modalidades presenciales como para distancia, favorecen un clima ideal para la comunicación y la generación de ideas.

Desarrollo de habilidades de trabajo en grupo: en esta condición el autor destaca la comunicación como elemento medular, teniendo en cuenta que, para aprender a negociar, criticar, dialogar, tomar decisiones en conjunto, respetar las opiniones de los demás, cumplir las normas de trabajo grupal, asumir posiciones éticas y de responsabilidad social, entre otras, resulta ineludible la relación actividad-comunicación como eje en el proceso de construcción de saberes.

Grupos heterogéneos de trabajo: esta condición se sustenta en el concepto de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), ya que, la formación de los grupos colaborativos se basa en la heterogeneidad de conocimientos, habilidades, valores, modos de actuar y pensar, así como en habilidades sociales y conductuales, género, edad, experiencia laboral e incluso de profesiones. De forma que, la diferencia entre la construcción del conocimiento de manera individual y esa construcción con ayuda de otros con mayores niveles de preparación en determinada área o especialidad.

Igualdad de oportunidades: todos los miembros del grupo deben poseer iguales posibilidades de acceso a materiales y recursos para llevar a cabo con eficacia el trabajo individual. En una concepción colaborativa, el conocimiento es compartido entre todos por igual. El autor considera que, la posibilidad está también en el intercambio que pueda tener el estudiante con el profesor o tutor, no deben existir privilegios con uno u otro partiendo del grado de amistad, cercanía u otra condición.

Alta motivación: generada a través del conflicto cognitivo-afectivo y el cambio de roles dentro del grupo es una de las claves del éxito en este tipo de aprendizaje. El investigador considera que, un aspecto esencial en esta condición radica en la pertinencia de la superación para el desempeño del trabajador; si la preparación que está recibiendo no responde a sus necesidades, no le aporta conocimientos nuevos para realizar su trabajo; así como cumplir con sus funciones, entonces se trunca la estimulación por la superación profesional que recibe.

Estos enfoques permitieron reconocer que el aprendizaje colaborativo implica tener en cuenta la formación de los grupos, el encuadre, el diagnóstico del estado previo,

la orientación para el trabajo individual previo y el trabajo grupal, la presentación del resultado común y la evaluación.

El aprendizaje colaborativo demanda cuatro elementos en la formación de los grupos. El autor de esta tesis destaca particularmente el dirigido a la modalidad a distancia, en la cual es posible formar los grupos teniendo en cuenta la cercanía territorial (lugar de residencia o trabajo) y las posibilidades de uso de las TIC.

La presentación del resultado común se caracteriza por el cierre de las ideas esenciales estudiadas, la identificación de los logros del grupo, su reconocimiento; así como su justa valoración. Durante esta actividad se evidencia como el grupo fue capaz de llegar al cumplimiento de los objetivos previstos en el curso previsto. Finalmente, en la evaluación está presente el proceso y el resultado. A través de ella se expresa los resultados de aprendizaje alcanzados con meridiana actualidad.

Por otro lado, se consideró pertinente una mirada a la capacitación desde la educación a distancia, para lo cual fue necesario partir de los entornos virtuales como sustento de la educación virtual, un tema estudiado por diversos investigadores entre los cuales se significan: Bello (2005), Herrera (2005); Cabero (2008); Friss y col., (2010); Vidal y col. (2012), Sánchez, Y. (2011). Vidal M. (2012), Campos (2018), Torres (2018).

Según este último investigador, los entornos virtuales resultan espacios flexibles, que se configuran en una red y permiten el desarrollo de contenidos, habilidades actitudes y cualidades de la personalidad, así como el acceso a materiales digitales sin que coincidan en espacio y tiempo el profesor y los estudiantes, constituyéndose en una de sus grandes ventajas.

Luego del análisis de diversas definiciones de entornos virtuales, el autor de esta obra científica asume la de Sánchez (2011) citado por Torres (2018: 20), por evidenciar todas las oportunidades que brindan los entornos virtuales que pueden ser utilizados como espacios de aprendizaje.

Se reconocen estos como espacios configurados en las redes telemáticas, los cuales agrupan un conjunto considerable de herramientas que permiten la diversidad

de formas de comunicación sincrónica y asincrónica como chat, correo electrónico, listas de discusión o distribución, wiki, videoconferencia, audio-conferencia, entre otras, en tanto facilita, amplía y diversifica las variantes de capacitación, gracias a la flexibilidad en tiempos y espacios, en aras de posibilitar una formación continua.

Indiscutiblemente, la virtualidad posee cualidades de notoria importancia como la omnipresencia, la ubicuidad y la miniaturización, las cuales repercuten en todas las esferas de la vida humana, incluida la educativa. Al analizar el artículo 61 correspondiente al capítulo VII del Reglamento de la Educación de posgrado a distancia se comprueba que:

“Es una modalidad educativa donde el proceso de formación y desarrollo se realiza en espacios y tiempos distintos entre sus participantes, con el uso de diversos recursos educativos y tecnologías para estimular la autogestión del estudiante; esta favorece la comunicación multidireccional a través de diferentes vías, la interacción mediada, el estudio independiente, el aprendizaje autónomo, colaborativo y personalizado”, MES (2019: 1448).

De ahí que, los entornos virtuales sean espacios pertinentes para desarrollar la educación en todos los niveles de enseñanza, incluida la capacitación laboral. Siguiendo esta idea en el artículo 62 se reconoce que, la educación de posgrado en la modalidad a distancia comprende las mismas formas organizativas para la superación profesional y la formación académica establecidas para este nivel educacional y sus programas cumplen los requisitos de calidad a ellos exigidos.

Finalmente, se considera pertinente reconocer el modelo Pedagógico Virtual propuesto por Aretio, L. (2003), como un referente significativo a nivel mundial. Dentro de sus componentes se encuentran los principios del aprendizaje activo, el colaborativo, de la socialización y la interactividad, el principio de actividad, el principio de la organización y la planificación de los procesos educativos, el diseño y desarrollo de los materiales de formación, los instrumentos y el proceso de evaluación, las relaciones horizontales y verticales, y las estrategias didácticas.

Según Torres (2018) desde la visión de este investigador un entorno virtual de enseñanza, es aquel que pretende facilitar el aprendizaje y mejorar su calidad, con el apoyo de las redes y tecnologías digitales en las que habrán de soportarse recursos, contenidos y comunicaciones simétricas, asimétricas, síncronas y asíncronas.

De igual manera, se destaca de Cabero (2011) que las TIC como instrumentos de mejoramiento de los aprendizajes, que posibilitan la interactividad, que se traduce en crear contextos de aprendizaje que abren nuevas posibilidades de información y de comunicación y a su vez conectan con el desarrollo de habilidades que son ineludibles para desenvolverse en la sociedad de la información, constituye una ventaja notable para educación a distancia.

La Sucursal CIMEX Guantánamo cuenta con diversos servicios que permiten el aprovechamiento de las redes y tecnologías digitales con mira a la preparación permanente de sus trabajadores, entre estos se significa el correo electrónico corporativo, nacional e internacional y el acceso a Internet. Para el control del uso de estos se implementa en la entidad la directiva 07/2011 del presidente de la Corporación, la cual establece los niveles de acceso a estos servicios. Lo anterior constituye una potencialidad para desarrollar un programa de capacitación.

1.4 Comportamiento de la capacitación para la educación jurídica en el Centro Territorial de Transporte, Sucursal CIMEX Guantánamo.

En una investigación la constatación del estado inicial del problema constituye una tarea ineludible, ya que el éxito de este depende de la calidad del diagnóstico ejecutado. Al respecto A. Valle (2011) consideró: “(...) el diagnóstico tiene un carácter de resultado y a la vez de proceso, para ello debe establecer cómo se está desarrollando lo que ha sido planeado y debe simultáneamente comparar los resultados que se van obteniendo con los objetivos trazados o con un modelo previamente determinado”. (Pag.108)

Para la caracterización del estado actual de la capacitación sobre la educación jurídica de los trabajadores del CTT, Sucursal CIMEX Guantánamo, se aplicaron diversos instrumentos entre estos: entrevista a directivos de esta empresa, encuesta

a los especialistas y trabajadores del área transporte, se efectuó la revisión de las estrategias de capacitación y superación de la entidad que se investiga de los últimos cinco años, el diseño estratégico de la entidad, el plan de prevención de riesgos y vulnerabilidades; así como la experiencia del autor con 15 años de experiencia en esta empresa, de ellos 12 como Gerente del Centro Territorial de Transporte (CTT) en el territorio guantanamero. En la tabla siguiente aparece reflejada la población empleada durante el estudio diagnóstico.

Sucursal CIMEX Guantánamo	Población	Muestra
Directivos de la Sucursal CIMEX Guantánamo	13	13
Especialistas del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo	8	8
Otros trabajadores	24	12
Total	45	33

Tabla 1.1 Población y muestra utilizada en la aplicación del diagnóstico.

Para determinar el comportamiento del estado actual de la capacitación para la educación jurídica de los trabajadores del CTT, Sucursal CIMEX Guantánamo, se tuvieron en cuenta como los conocimientos jurídicos que se deben poseer para cumplir su actividad laboral, técnica o administrativa en el sector del transporte, así como para su comportamiento social y ciudadano. Para ello se tomaron como referencia los indicadores siguientes:

- Conocimientos teórico-prácticos acerca la Constitución de la República de Cuba y demás normas supletorias, con énfasis en las que regulan la explotación del transporte.
- Habilidades técnico-profesionales que le permiten ejecutar las exigencias del manual de normas y procedimientos de la actividad de transporte.

- Valores que debe poseer un trabajador del transporte: la responsabilidad, la disciplina, la laboriosidad y la incondicionalidad

Inicialmente se efectuó el estudio documental del perfil por competencias de los principales cargos del Centro Territorial del Transporte; así como las estrategias de capacitación y superación de la Sucursal CIMEX Guantánamo de los últimos cinco años, con énfasis en el área de transporte.

En el primero, se pudo constatar la necesidad de dirigir alguna forma de capacitación hacia los conocimientos generales y particulares de la actividad administrativa en el sector del transporte, los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes al Centro Territorial de Transporte; así como las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte.

Aunque los aspectos mencionados comprenden los conocimientos específicos de los diferentes puestos de trabajo, resulta imprescindible prepararlos para la comprensión de la Constitución de la República de Cuba y demás normas supletorias, lo que requiere una visión sistémica desde lo jurídico.

En el segundo caso, no se reveló ningún curso relacionado con el tema que se investiga. Durante el intercambio surgido con la aplicación de los instrumentos investigativos, se corrobora el desarrollo de diversos cursos acerca del sistema de flotas, administración y logística de diferentes marcas de vehículos disponibles en la organización. Igualmente actividades de capacitación sobre la gestión de flotas que incluyó una variedad de funciones como financiación, mantenimiento de vehículos, sistemas telemáticos (seguimiento y diagnóstico), gestión de conductores, control del combustible despachado y el seguimiento a la seguridad y la salud de los operadores. Vinculado a la educación jurídica, afloró la gestión de flotas que estuvo encaminada a minimizar o eliminar los riesgos asociados con la inversión en vehículos y mejorar su eficiencia y productividad, a partir del cumpliendo con la normativa legal.

Sin embargo, no se profundiza en una conceptualización en materia jurídica a partir de la nueva Constitución de la República de Cuba, en 2019, la cual al ser la ley de leyes ha influido de manera directa en las principales transformaciones de las normas jurídicas en todos los sectores e instituciones de la economía, la producción y los servicios del país.

Posteriormente, se constataron los resultados correspondientes a la entrevista aplicada a directivos (anexo 2) y especialistas (anexo 3); así como la encuesta aplicada a los trabajadores (anexos 4 y 5), obteniendo las consideraciones siguientes:

El 84,6 % de los directivos reconocen la necesidad de superación en aspectos jurídicos, criterio compartido por el 87,5 % de los especialistas de transporte. Asimismo, el 92,3 % de los directivos consideran como aspecto valioso el dominio de los principios del derecho, lo cual permite la comprensión de la norma jurídica suprema del Estado y las internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte.

Este mismo por ciento manifiesta que, la comprensión de la Constitución de la República tiene importancia notoria, puesto que este documento permite el conocimiento de los deberes, derechos y garantías de cada ciudadano, del aparato estatal en sus diferentes niveles, de los fundamentos políticos, económicos, de la política educacional, científica y cultural; así como los principios generales de la actividad administrativa en el sector del transporte.

Mientras que, el 62,5 % de los trabajadores desconocen las potencialidades de la Constitución de la República como herramienta de trabajo con vista al cumplimiento estricto de la legalidad socialista, y el 87,5 % plantea que, aunque tienen dominio de las normativas que regulan la explotación del transporte, sería pertinente tener una preparación más profunda que le permitiera comprender el tema del sistema de resoluciones y directivas de la entidad, y particularmente de su área de trabajo.

Además, el 100 % de los directivos y especialistas plantean la necesidad de trabajar en profundidad con las normativas que regulan la explotación del transporte en la

entidad, pero es significativo que el 60 % consideran que, no se trata de reproducirlas, sino de interpretarlas, comprenderlas y aplicarlas según las exigencias de los procesos que se desarrollan en esta área de la empresa; así como el perfeccionamiento económico en el país que demanda un mayor control de los recursos.

El 92,3 % de los directivos considera una necesidad el fortalecimiento del sistema de valores, con énfasis en la responsabilidad, la disciplina, la laboriosidad y la incondicionalidad con mira a su desempeño profesional; así como un mayor compromiso con la eficiencia de los procesos que se corresponden con esta esfera de actuación profesional.

Por su lado, el 62,5 % de los trabajadores, aunque manifiestan una actitud responsable en su contexto laboral, y su honestidad está corroborada a partir de la eficacia de los procesos que ellos lideran, y son incondicionales a la corporación y a la Revolución, necesitan de una preparación general de temas relacionados con la cultura jurídica.

Asimismo, en la Secretaria de Posgrado de la Universidad de Guantánamo se pudo comprobar que, hasta el presente curso no existe ningún programa de educación jurídica dirigido al sistema empresarial en el contexto guantanamero, en general, ni en particular, a la Sucursal CIMEX Guantánamo.

Del mismo modo, los especialistas reconocieron de muy pertinente la elaboración e implementación de un programa orientado al sector empresarial en Guantánamo, con énfasis en la Sucursal CIMEX, partiendo de que la misma es vulnerable a la corrupción, el delito y las ilegalidades teniendo en cuenta los cuantiosos recursos a su disposición; así como por la complejidad del trabajo que realizan.

Lo expresado, demanda el conocimiento de la norma jurídica suprema del Estado y las normas administrativas internas de la Corporación CIMEX, y particularmente aquellas que regulan la explotación del transporte o están vinculadas al funcionamiento de esta área específicamente.

Lo anteriormente planteado permitió determinar las potencialidades y debilidades siguientes:

Potencialidades

- Los directivos de la entidad reconocieron como una necesidad la capacitación a los trabajadores de la CTT, con énfasis en la educación jurídica.
- Los trabajadores de transporte manifestaron su interés en el tema que se investiga.
- Existe interés por parte de la Universidad de Guantánamo y la Sucursal CIMEX Guantánamo de establecer el trabajo conjunto con vista a la formación continua de los trabajadores, con énfasis en esta área, cuyos procesos impactan de manera sensible en la economía del país, y el territorio.

Debilidades

- Durante el estudio realizado se constataron insuficiencias en la capacitación a los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, en temas relacionados con la cultura jurídica, desde la comprensión de la Constitución de la República como herramienta de trabajo con vista al cumplimiento estricto de la legalidad socialista hasta las normas internas de la corporación CIMEX.
- Carencia de un programa de capacitación dirigido a la Sucursal CIMEX Guantánamo, contentivo de los conocimientos generales y particulares de la actividad administrativa en el sector del transporte, los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes al Centro Territorial de Transporte; así como las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en la explotación del transporte.

La evaluación de las limitaciones que se detectaron sobre la capacitación en educación jurídica de los trabajadores, fueron detectadas a partir de la revisión de la documentación existen sobre ello, corroborando que esta actividad está regulada en un Manual de Gestión del Capital Humano, desde donde el CIMEX organiza la capacitación de sus trabajadores, la cual debe partir del Plan de Capacitación Individual de cada trabajador y se resume se recoge en el Plan de Capacitación

Anual, organizado y desarrollado en un alto por ciento, desde el Centro CIMEX de Capacitación (CCC)

El análisis de estos documentos permitió profundizar en las causas por las que la educación jurídica no tiene mayor representatividad en la estructura de capacitación a los trabajadores de la corporación. Para ello se tuvo en cuenta los criterios emitidos por los directivos en la entrevista realizada (anexo 2) comprobando, entre otros aspectos, los siguientes elementos:

- Existe un alto número de actividades de superación a cuadros y directivos, que generalmente se desarrollan en el CCC y están encaminados a mejorar las competencias de los mismos en sus respectivos puestos de trabajo. Estas actividades, abarcan desde programas de capacitación y postgrado, hasta diplomados y maestrías, en los cuales en alguna medida se incorporan referencias y/o temas sobre aspectos jurídicos, pero esta temática muy pocas veces se planifica como actividad independiente.
- Se establece prioridad en los cursos sobre temáticas relacionadas directamente con el desempeño profesional de los puestos de trabajo, con énfasis en los trabajadores de nuevo ingreso, que es considerado imprescindible para el buen funcionamiento de la corporación.
- El mayor número de actividades se desarrollan en el CCC, por lo que prestan atención a las necesidades proyectadas para desarrollar las competencias laborales específicas detectadas en el diagnóstico de necesidades realizado en las sucursales, donde se destacan las dificultades por tipo de trabajador en las diferentes áreas. En las temáticas de mayor incidencia, se organizan cursos de preparación de especialistas para repetir estos en los territorios.
- Las propuestas de cursos de las sucursales y entidades territoriales, se basan en las dificultades que presentan sus trabajadores, que por lógica se vinculan con su actividad fundamental.
- Por diversas razones, en primer lugar, porque se encuentra en la capital, la participación de trabajadores de la DTI de Guantánamo, en las actividades e

la CCC es muy limitada y prácticamente no se han proyectado actividades para desarrollar en esta provincia

En resumen, el sistema de superación es amplio y variado, pero prácticamente no presenta actividades de educación jurídica.

Es significativo que el Manual de Gestión del Capital Humano del CIMEX, especifica que las acciones de capacitación se pueden desarrollar a nivel de Sucursales, Divisiones y Subsidiarias, en cuyo caso, se recomienda coordinar con las universidades de los territorios u otras entidades con potencialidades para contribuir a la capacitación.

Conclusiones del capítulo 1

- El análisis de los antecedentes históricos revela que la capacitación a los trabajadores de la corporación CIMEX, se ha ido perfeccionando, lográndose la elaboración de un plan de Capacitación, a partir del diagnóstico de las necesidades individuales, pero sin el énfasis necesario en la educación jurídica.
- El estudio y análisis de los referentes históricos y teóricos permite abordar una nueva mirada de la capacitación, a partir del trabajo conjunto de la Universidad de Guantánamo con la Sucursal CIMEX en el territorio, la cual se sustenta en el aprendizaje colaborativo y la educación a distancia.
- La educación jurídica deviene como tema pertinente para la capacitación de los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo puesto que, su comprensión permite garantizar una proyección de conducta social, moral y ética, en función de elevar los valores responsabilidad, honestidad, laboriosidad, disciplina y la incondicionalidad, así como prevenir los hechos de corrupción, ilegalidades e indisciplinas sociales.
- El diagnóstico inicial reveló la necesidad de dirigir estudios de capacitación hacia los conocimientos generales y particulares de la actividad administrativa en el sector del transporte; así como las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en la explotación del transporte.

CAPÍTULO 2: PROGRAMA DE EDUCACIÓN JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES DEL CENTRO TERRITORIAL DE TRANSPORTE DE LA SUCURSAL CIMEX GUANTÁNAMO

En este capítulo se fundamenta el programa para la educación jurídica de los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo; se explican su estructura y características, así como se ofrecen los resultados de la valoración a través del criterio de especialistas.

2.1 Fundamentos teóricos en los que se sustenta el programa de capacitación sobre educación jurídica

En los momentos actuales constituye una necesidad la superación de los trabajadores del sistema empresarial, en consonancia con la dinámica de su área de trabajo y teniendo en cuenta su misión para el sostenimiento económico del país.

En el programa que se propone, se asume como elemento más general el método Dialéctico Materialista, el que sirve de base teórica-metodológica para la comprensión de la teoría del conocimiento y la relación entre lo objetivo y lo subjetivo, lo cual demuestra que todas las determinaciones sociales actúan mediante la subjetividad humana.

Para Llantada constituye una de las expresiones más refinadas de humanidad y humanización porque las nuevas generaciones reciben destrezas y conocimientos que los capacitan para desempeñarse como entes sociales. En la medida en que aumenta el potencial humano, genera riqueza en todos los sentidos, por ello la educación se considera un derecho humano por excelencia.

Asimismo esta investigadora reconoce la Filosofía de la Educación como un saber general de los procesos y acciones educativas a partir de presupuestos antropológicos, epistemológicos y axiológicos, con un enfoque crítico metodológico general o como una concepción general del proceso educacional que surge como resultado de la aplicación de un enfoque integrador, cosmovisivo y crítico axiológico de este como proceso complejo y contradictorio en que se produce la formación del

hombre mediante la asunción creadora de los valores de la cultura universal a partir de la identidad nacional y de la transformación práctica

Por la razón antes expuesta, en esta tesis se asume la Filosofía de la Educación como base metodológica para la interpretación del fenómeno educativo y su aplicación en la práctica, en tanto, la capacitación a los trabajadores es una actividad concebida desde, para y en la práctica, que permite la comprensión y asimilación de los conocimientos, y su transformación posteriormente en modos de actuación responsables.

Lo anterior demanda el perfeccionamiento sistemático del desempeño de las actividades académicas, la adquisición, ampliación y mejora continua de sus conocimientos, valores, habilidades a tenor de los principios éticos, políticos y morales que deben caracterizar a los trabajadores de esta entidad, comprometidos con la construcción del proyecto social cubano.

Por otro lado, el desarrollo socioeconómico y cultural de cada uno de los territorios y del país dependen en gran medida de la formación de sus profesionales. De ahí la pertinencia de la presente investigación, ya que trata un tema de interés, en particular, para el área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, sus trabajadores, y en general para el desarrollo local. En este sentido, los fundamentos sociológicos son de importancia notoria.

De ahí el valor de la Sociología de la Educación, la cual según J. Chávez (2002), “explica y ayuda a transformar las relaciones sociales entre los sujetos que intervienen en el proceso docente-educativo, pero también contribuye (...) a mejorar el funcionamiento de las instituciones que inciden en ello (...)” (19), aspecto de gran significación a la hora de proyectar y ejecutar la capacitación de los especialistas del área transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

En este sentido, se posibilita la comprensión de las relaciones de respeto, cooperación y ayuda que se establecen entre los sujetos de las instituciones de la producción y los servicios con los centros formadores de profesionales, como la Universidad de Guantánamo, comprometida con la preparación técnica y profesional

del capital humano del territorio y en consonancia la comprensión del fenómeno como necesidad social de las entidades y sus directivos, técnicos, especialistas y trabajadores en general. Este aspecto favorece la relación universidad-empresa, tan demandada en los últimos tiempos por la máxima dirección de país, en primer lugar, por el presidente Miguel Díaz Canel Bermúdez.

Para los fines de esta investigación son significativas las funciones: concomitante y finalista de la educación, planteadas por A. Blanco (2001), la primera reconoce la cooperación general de la sociedad, o sea como complemento de procesos e instituciones sociales muy diversas, pero implicadas de una u otra forma en la educación; y la segunda de instituciones sociales específicas, o sea como actividad fundamental de una organización social dedicada expresamente a la educación y la enseñanza.

Ambas se complementan entre sí, partiendo de la correlación entre la Universidad de Guantánamo y la Sucursal CIMEX Guantánamo, mediante el uso de formas colectivas de aprendizaje, emanadas de las relaciones de cooperación, intercambio y colaboración, establecidas entre ambas instituciones

Para la comprensión de la educación en general y particularmente, para la capacitación de los trabajadores, resulta significativo el Enfoque Histórico Cultural de Lev Semionovich Vigotsky, (1896-1934), el cual da tratamiento a dos conceptos fundamentales para comprender cómo la educación y la enseñanza intervienen en el desarrollo psíquico: la Zona de Desarrollo Actual (ZDA) y la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP).

La primera zona está constituida por todo aquello que el sujeto puede hacer por sí solo, sin apoyo. En el programa que se propone, se trata de toda la adquisición de conocimientos, habilidades y hábitos formados, desarrollada e interiorizada, que forman parte de sus condiciones internas. Junto a esta se encuentra la segunda zona que define todo aquello que el sujeto puede hacer, pero con ayuda del otro.

En este contexto la heterogeneidad cultural de los trabajadores de la Sucursal CIMEX Guantánamo abre diferentes zonas de desarrollo próximo (ZDP) entre ellos,

los profesores que brindarán la capacitación y los acompañaran, los cuales a través de la interacción y la colaboración logran niveles mayores de asimilación.

En la ZDP acontece el proceso de aprendizaje, es la zona dinámica en que ocurre el paso de la actividad externa, interpersonal, del lenguaje externo a la actividad interna, intrapsíquica, del lenguaje mental.

En la modalidad de educación a distancia, la ZDP adquiere otra dimensión, pues se crea respecto a los materiales elaborados como guías de estudio, libros, tesis, artículos y todo aquel material elaborado por otros con más desarrollo en el área que se estudia.

También la situación social del desarrollo -según Vygotsky- es totalmente peculiar, única e irrepetible para el sujeto, en este sentido la realidad social de los trabajadores en el entorno en que desarrollan su actividad laboral, demanda de la educación jurídica, teniendo en cuenta que esta preparación garantiza la proyección de la conducta social, moral y ética. Lo social incide en el individuo, logrando su transformación.

Por otro lado, para Vygotsky (1983) el aprendizaje es una actividad social y no un proceso de realización individual, que centra su atención en el hombre activo, consciente, con una meta a cumplimentar en interacción con otros hombres, accionando sobre el objeto en correspondencia con las condiciones socio-históricas en que se desenvuelve, y el resultado principal se observa en las transformaciones experimentadas en el sujeto, los cambios psíquicos y físicos que en él se producen.

El aprendizaje, según Vygotsky se produce a partir de la actividad y la comunicación. En la edad adulta tiene sus rasgos distintivos y requiere de una correcta orientación a partir de las experiencias y vivencias de los que acceden a la superación en cualquiera de sus modalidades, garantizando en el individuo la apropiación activa y creadora de la cultura.

Lo anterior propicia el desarrollo de su auto perfeccionamiento constante, autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad social, criterio compartido por el autor,

ya que la independencia para asumir decisiones o tareas es un rasgo que debe caracterizar al estudiante, a esto debe acompañarle el intercambio de conocimientos y experiencias en la construcción de un nuevo conocimiento, revelándose como resultado de la actividad práctica, cognoscitiva y valorativa, donde se produce y se reproduce el conocimiento bajo la orientación e interacción social.

En la concepción del programa que se propone, se tuvo en cuenta que la orientación, como una de las funciones de la actividad psíquica y la comunicación, se manifiesta durante el aprendizaje y juega un papel decisivo en la efectividad de cualquier proceso enseñanza-aprendizaje, incluido la capacitación y el postgrado. A través de la actividad orientadora (Galperin, 1982) estos exploran la nueva situación que enfrentan durante la forma de superación recibida, los nuevos conceptos, una mirada diferente de concebir la educación jurídica, reconocen la significación de las normativas para el desempeño, llegando a transformar sus conocimientos y formas de actuación en el contexto laboral.

Este es un proceso que sistemáticamente se reconstruye y perfecciona, sobre todo durante el aprendizaje colaborativo, debido a los múltiples intercambios e interacciones que se producen entre los sujetos que en él participan. Según (Bernaza, 2013) "(...) De cuan correcta sea la orientación dependerá el exitoso desempeño de las acciones de aprendizaje del estudiante, su comunicación y autorregulación." (pág. 208)

A pesar de tratarse de un programa de capacitación, se consideró importante asumir las particularidades del proceso pedagógico de posgrado, el cual es por esencia compleja y dinámica, donde se expresa la relación entre la educación y el desarrollo. Ello implica un cambio de actitud, de comprensión y de transformación gradual del trabajador, puesto que, a partir de los contenidos teóricos recibidos durante la capacitación, posteriormente durante su desempeño tienen que evidenciar la forma en que los aplican en los diversos procesos que se desarrollan en su entidad.

El autor de esta obra asume los principios de la educación socialista propuestos por un colectivo de autores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP) (2012)

sobre la vinculación de la educación con la vida, el trabajo y con la práctica de la construcción socialista, puesto que este principio implica la vinculación de los profesionales, cuadros, técnicos, trabajadores y la población en general con la vida y una participación activa en su transformación, el cumplimiento de esta demanda de la necesidad de su preparación para el desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales, o sea, se trata de transformar la sociedad a partir de la formación recibida: instrucción, desarrollo y educación.

Además, en este programa de capacitación, se asumen las características propias del proceso pedagógico de posgrado para maestros y profesores propuestos por Addine (2013), los que se comparten y contextualizan a las características y necesidades de los trabajadores de la CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo. Por ello se profundiza en las siguientes:

- Intencionalidad convenida: durante el programa los especialistas, de conjunto con los profesores aprenden y enseñan, al mismo tiempo, entre los primeros se establece una relación a través de la cual reflexionan acerca de sus experiencias y vivencias profesionales.

En esta correlación se convenían las intencionalidades en el desarrollo del curso a partir de las necesidades apreciadas, las nociones previas y la responsabilidad personal de cada especialista. Es necesario tomar la enseñanza que el propio grupo da y utilizarla como punto de partida para el nuevo aprendizaje. La evaluación se centra en el proceso tanto del aprendizaje integral del profesional como de la enseñanza.

- Comunicación dialógica: debe establecerse desde la apertura y mantenerse durante todo el proceso, un clima flexible y empático centrado en el intercambio ético. El diálogo debe ser la expresión auténtica de los profesionales, fomentando las relaciones intersubjetivas como base de actitudes de solidaridad y ayuda que responda a las demandas de la relación cognitiva-afectiva que se experimenta en lo individual y grupal.
- Reflexión metacognitiva: se promueve tanto en lo individual como en lo grupal de manera consciente y sistemática desde la orientación inicial hasta la conclusión

de cada actividad realizada en el curso. La reflexión metacognitiva se orienta en dos planos: en lo personal, movilizando recursos auto valorativos que propicien el desarrollo del autoconocimiento y la autorregulación en la vida profesional.

- Socialización progresiva: Se alternan ejercicios o tareas individuales y grupales en los diferentes momentos o fases del curso, de manera que la elaboración reflexiva de saberes se desarrolle en una socialización progresiva, que origina la explicitación en el intercambio y estimulación de la conciencia, aprovechando las fortalezas del grupo.

Es ineludible considerar que los procesos participativos son proactivos, educan para el cambio y ponen el énfasis en el compromiso de los profesionales, de ahí su importancia; e incorporar a lo objetivo la dosis subjetiva del optimismo, hacia el desarrollo social.

- Esfuerzo adicional basado en la motivación: se requiere de la implicación; así como de un esfuerzo personal y profesional en aras de elevar la calidad de los procesos que atienden estos especialistas en su área de trabajo.

En las últimas dos décadas se destaca el trabajo cooperado desplegado en la docencia posgraduada de Martínez, García y Calzado, el cual reveló que una concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje debe partir del planteamiento y resolución de problemas por los estudiantes, sustentado en el aprendizaje colaborativo y las facilidades que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Siguiendo esta idea se asume de Addine (2013: 29) que es un proceso sistemático, sistémico, de construcción y reconstrucción social del conocimiento a través de la actividad y la comunicación, transformador no solo del objeto de aprendizaje y su entorno, sino del propio, graduado en una concepción donde considera posible aprender y desarrollarse a lo largo de toda la vida, con el fin de alcanzar una cultural integral general.

Del mismo modo, se asume la definición de currículo propuesta por un colectivo de autores del Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior: “ (...) un proyecto de formación y un proceso de realización a través de una serie

estructurada y ordenada de contenidos y experiencias de aprendizaje, articulados en forma de propuesta político-educativa que propugnan diversos sectores sociales interesados en un tipo de educación particular, con la finalidad de producir aprendizajes que se traduzcan en formas de pensar, sentir, valorar y actuar frente a los problemas complejos que plantea la vida social y laboral en un país determinado”, Addine (2003: 21).

En esta definición están presentes de manera sistémica y coherente aquellos elementos que comprenden el currículo en dos dimensiones como proyecto y proceso, donde se concibe el contenido y la experiencia con vista a la transformación dialéctica del individuo y su medio social y laboral en un contexto histórico y cultural específico.

Por otro lado, para Addine, García y Bernaza (2013) el diseño curricular se establece a partir de los fundamentos de la filosofía educativa de cada institución sobre la base del proceso político-social de un país, a los modelos epistemológicos que abraza, de las concepciones del proceso docente educativo que compone la formación profesional, investigativa, tecnológica y artística; así como de otros procesos vinculados estrechamente y de forma pertinente con las necesidades de superación de los diferentes grupos de profesionales, del desarrollo de la sociedad.

Esta idea es compartida por el autor, puesto que, la educación tiene un marcado carácter clasista que responde a la política educativa de cada país y a los intereses del sistema socioeconómico y político imperante, de ahí que, la educación en Cuba se realice sin fines de lucro, y tiene como propósito garantizar la superación permanente de ciudadanos, lo que justifica la necesidad de proponer programas de capacitación para las entidades, a partir de las necesidades cognoscitivas de los trabajadores y en correspondencia con las acciones que con estos propósitos realizan los centros de capacitación de los diferentes organismos e instituciones de la producción y los servicios.

Por ello en la propuesta se brinda especial atención al sistema de normativas establecidas por el Ministerio de Educación Superior para la actividad de superación

de posgrado, en este caso particularmente, en la Resolución 140/2019, en su artículo 19 se establece que: “La superación profesional tiene como objetivo contribuir a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural.” (MES, 2019: 1443).

Del mismo modo, el autor comparte la concepción de currículo en la educación de posgrado propuesta por Sacristán quien considera que: “(...) desde un enfoque procesal o práctico, el currículo es un objeto que se construye en el proceso de configuración, implantación, concretización y expresión de determinadas prácticas pedagógicas y en su propia validación, como resultado de diversas intervenciones que en el operan”. Gimeno (1999: 31). Resulta necesario destacar que, los diseños curriculares de los programas de posgrado se sustentan en la experiencia de sus diseñadores, que generalmente es el resultado de largos años vinculados a la docencia y/o por el resultado de proyectos de investigaciones concluidos, así como tesis de maestrías y doctorado, que una vez defendidos y validados, están en condiciones de incorporar a la docencia, tanto de pregrado como de postgrado.

También son notables para los fines de esta obra los elementos siguientes, los cuales debido al carácter sistémico que tienen, están estrechamente relacionados entre sí y evidencian la imposibilidad de analizarlos de manera aislada:

- Continuo y multilateral desarrollo integral de la personalidad
- Hegemonía de los procesos de alto grado de autonomía y creatividad: contenido y estructuración
- Inter y transdisciplinario
- Flexibilidad
- Pertinencia social
- Cientificidad, innovación y prospectivo
- Educación a lo largo de la vida
- Amplio uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la colaboración
- Mejora continua curricular

Desde lo legal se asume la Constitución de la República de Cuba, por ser el documento que establece los deberes y derechos para los ciudadanos cubanos y exige el cumplimiento estricto de la legalidad socialista para todos y todas por igual, en sus artículos 7 y 9, respectivamente.

De igual manera, en la propia Resolución 140/2019 que norma el Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba, se consideró necesario tener en cuenta los artículos siguientes:

Artículo 3: La educación de posgrado da respuesta a las demandas de capacitación de los profesionales que laboran en las entidades, que según lo regulado en el Artículo 10 de la Ley 116 “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, comprenden a los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, así como las formas de gestión no estatal, las cuales se reconocen a todos los efectos y en lo sucesivo como entidades solicitantes.”(MES: 1440).

Artículo 4. La educación de posgrado, como nivel más alto del sistema de educación, garantiza la superación permanente de los graduados universitarios.

Artículo 8. Las actividades de posgrado se desarrollan a través de las modalidades que a continuación se especifican (...), (MES, 1441) en su segundo aspecto la educación a distancia. De igual manera se asume el 9. “La educación de posgrado enfatiza el trabajo colaborativo y la integración en redes entre las instituciones académicas e investigativas y entidades de otros sectores, a la par que atiende de modo personalizado las necesidades de formación de los estudiantes”.

De igual forma se evaluaron las resoluciones y directivas que regulan la explotación del transporte en la Corporación CIMEX S.A, entre las cuales se significan: la resolución 24 relacionada con el reglamento interno del transporte en la Corporación CIMEX, la 184/2000 referente al uso y control de las hojas de rutas y la 124/2019 acerca del uso y procesamiento de las cartas de portes, la directiva No. 11/13 acerca del control y uso de tarjetas prepagadas de combustibles.

También se prestó especial atención a las regulaciones establecidas en el Manual de Gestión del Capital Humano, que constituye una herramienta de trabajo elaborada por la Dirección de Recursos Humanos de la Corporación CIMEX, como guía para dar coherencia a las acciones sobre el capital humano. En el mismo se definen las estrategias y procedimientos para asegurar el personal necesario, competitivo, comprometidos y motivados, especialmente sus cuadros de dirección, para asegurar la estabilidad de los métodos, normas y regulaciones de trabajo, inherentes a esta actividad.

En el Manual de Gestión del Capital Humano resultó de importancia significativa el Capítulo VII Capacitación y Desarrollo, donde se detallan el proceso continuo de identificación de necesidades de capacitación, su ejecución y vías de verificar los resultados en la práctica. Para ello se precisa como elaborar El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y el Plan de Capacitación Individual (PCI), así como la Organización y ejecución de las acciones de Capacitación y las vías para medir su impacto.

En el programa de capacitación que se propone se enfatiza en la formación de valores, por cuanto, como expresar Baxter (1999), “Los valores como formaciones complejas de la personalidad son algo muy ligado a la propia existencia de la persona, que afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos, actitudes y sus modos de actuar...” (Pág. 5).

Esta afirmación permitió reconocer que para lograr la educación jurídica de los trabajadores es preciso trabajar sistemáticamente en la formación de hábitos y normas de conducta social y laboral, así como la transmisión de conocimientos que puedan servir de sustento al cumplimiento de las normas, reglas y leyes, lo que constituye un reconocimiento tácito a la necesidad social existente de que el trabajador cumpla conscientemente con su función social.

Durante el proceso de preparación del programa, resultó evidente la necesidad de dar el tratamiento específico a la formación de valores jurídicos, reconociendo en ese sentido, que ello requiere de una preparación por parte de los maestros, dirigida en

primer lugar al conocimiento de la Constitución de la República. En correspondencia con lo anterior, se tuvo en cuenta la concepción de Villabella (2000) quién demuestra en sus investigaciones que “los valores desde la perspectiva jurídica son normas con dimensión de totalidad con respecto al ordenamiento jurídico, y constituyen derecho del derecho, en el sentido de que conforman supuestos que son la base de una amplia variedad de conversiones y opciones normativas al combinarse con las reglas y principios constitucionales. Con ello guían y prefiguran el conjunto de las relaciones sociales...” (Pág. 293).

Se tuvo en cuenta, además, que las exigencias contemporáneas; así como la dinámica social demandan de un proceso pedagógico de preparación técnica y profesional de los trabajadores, concebido cada vez más desde el puesto de trabajo, en colaboración con otros de más desarrollo profesional y con el uso de las TIC, las cuales constituyen herramientas, medios de aprendizaje y evaluación.

2.1.1. Formas organizativas básicas del posgrado en Cuba como sustento de los cursos de capacitación

En correspondencia con lo explicado en el epígrafe anterior, para la confección del programa de capacitación, se partió por reconocer lo establecido en la Resolución 140/2019, Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba, que en su Capítulo IV. expone las formas organizativas de la Educación de Posgrado. al respecto, el Artículo 18. Se plantea que “La educación de posgrado para su implementación se estructura en: superación profesional, formación académica de posgrado y doctorado, de estas se derivan varias formas organizativas que se diferencian por su objetivo y diseño curricular.” Posteriormente en el Artículo 20 se reconocen como formas organizativas principales de la superación profesional: El curso, el entrenamiento y el diplomado.

En ese mismo artículo se mencionan otras secundarias: El seminario, el taller, la conferencia especializada, el debate científico, la auto preparación, consulta y otras.

Estas formas organizativas son factibles de utilizaren la capacitación, con lo que se puede contribuir a mejorarla eficiencia del proceso de enseñanza aprendizaje de esta forma de superación.

A pesar de esta amplia clasificación de formas de organizar las actividades de superación profesional, en Cuba la educación de posgrado las formas organizativas básicas que con mayor frecuencia se realizan son el curso y el entrenamiento; frecuencia de utilización que no incluye otras más complejas, como el Diplomado, la Maestría, la Especialidad de Posgrado, el Doctorado y el posdoctorado, las cuales contribuyen al mejoramiento del desempeño y desarrollo continuo del profesional.

El curso está encaminado a complementar, profundizar o actualizar la formación profesional alcanzada a través del proceso de enseñanza-aprendizaje organizado, con un sistema de conocimientos que abarcan resultados de investigación relevante o aspectos importantes que contribuyen al mejoramiento, o reorientación del desempeño, y al enriquecimiento de la cultura y la personalidad del profesional.

En este sentido, el proceso de enseñanza-aprendizaje constituye el proceso fundamental en el curso con sus componentes: académico, laboral e investigativo, los cuales se refuerzan de acuerdo con los objetivos que se persiguen. Así, por ejemplo, en el curso se refuerzan los componentes académico e investigativo del proceso cuando este tributa a la Maestría o al Doctorado, mientras que cuando tributa a la Especialidad de Posgrado se refuerzan los componentes académico y laboral (Álvarez y Fuentes, 1996).

En algunos casos, de forma planificada o no, el curso antecede al entrenamiento, con lo cual el profesional se prepara desde el punto de vista teórico y metodológico para ejercitarse en el puesto de trabajo y llevar a la práctica profesional activa lo aprendido.

Las características esenciales de esta forma de aprendizaje son la implicación personal en lo que se aprende, la exaltación de lo afectivo, de las vivencias emocionales y su expresión abierta, la toma de conciencia de sí mismo; así como el desarrollo de la comunicación interpersonal en el grupo.

El diseño de un curso en la educación de posgrado parte de los aspectos siguientes:

1. Diagnóstico de necesidades de capacitación de determinada actividad laboral.
2. Determinación de objetivo, contenido, metodología (métodos, sus formas organizativas; las actividades de aprendizaje, su orientación y control; el uso de los medios).
3. Determinación de la evaluación del aprendizaje: sistemática y final.
4. Selección bibliográfica.
5. Cantidad de créditos.
6. Modalidad y tiempo de duración.
7. De acuerdo con los cambios necesarios a introducir en la actividad del posgrado, debe agregarse otro paso: determinación de los posibles impactos.
8. Los aseguramientos de la calidad del programa (profesores, estudiantes, currículo, infraestructura, gestión del conocimiento). Bernaza (2016: 120)

Asimismo, el entrenamiento está direccionado a la actualización, perfeccionamiento, sistematización y consolidación de habilidades y conocimientos prácticos con elevado nivel de independencia para el desempeño profesional, su reorientación, así como para el uso de nuevos procedimientos y tecnologías.

Se realiza en escenarios propicios para la investigación, el desarrollo, la innovación, la creación artística, el desempeño especializado u otros relacionados con la actividad profesional, bajo la orientación y monitorización del tutor. El entrenamiento contribuye al enriquecimiento de la cultura del desempeño y de la personalidad de los profesionales.

En el caso del entrenamiento, son otros los procesos fundamentales, puesto que se trata de una forma organizativa del posgrado en la que el proceso pedagógico se centra más en el ejercicio -en condiciones reales o muy próximas a ellas.

Aquí no se revelan componentes, sino procesos en sí que son objeto de aprendizaje en su propia práctica que, aunque es orientada y supervisada por el tutor, puede constituir un reto de aprendizaje para este también, debido a la riqueza de situaciones que llegan a presentarse en la práctica de la actividad laboral.

2.2 Programa para la educación jurídica de los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo

Datos generales del programa

Nombre: La educación jurídica. Normativas sobre la actividad del transporte automotor. Necesidad y reto en el contexto empresarial guantanamero

Modalidad: Tiempo Parcial

Organismo responsable: Corporación CIMEX

Centro autorizado participante: Universidad de Guantánamo

Formas de enseñanza: Conferencia, Seminario, Talleres y Video Conferencia,

Tiempo: 90 horas.

Cantidad de créditos: 3 créditos

Tipo de curso: Capacitación

Participantes: Directivos, especialistas y trabajadores del CTT

Objetivo general:

Elevar la cultura jurídica de los directivos, especialistas y trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX de Guantánamo, para contribuir, desde la perspectiva doctrinal y legislativa acerca de los principios generales del derecho, a la aplicación consciente de las normativas que regulan los deberes y derechos del trabajador en la empresa estatal socialista en Cuba.

Objetivos específicos:

- Analizar la Constitución de la República de Cuba y demás normas supletorias con mira a la interpretación, el razonamiento y la reflexión de los deberes y derechos del trabajador en la empresa estatal socialista en Cuba.
- Aplicar las normas administrativas internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte, para elevar de la calidad de los procesos; así como favorecer el cumplimiento estricto de la legalidad socialista en esta entidad.

- Diseñar situaciones de aprendizaje donde se puedan aplicar las normas administrativas internas del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo con la intención de dar solución a problemas profesionales
- Fortalecer el sistema de valores, para lograr modos de actuación responsables, honestos y leales a la construcción de una sociedad próspera y sostenible en correspondencia con el proyecto social de la Revolución cubana.

Plan Temático

No.	Temas	Horas		
		Conferencias	Actividades Prácticas	Total
1	Un acercamiento a la educación jurídica en el contexto laboral cubano	4	8	12
2	La Constitución de la República de Cuba	4	8	12
3	El sistema empresarial cubano. Sus normas y regulaciones	4	16	20
4	Normas administrativas del transporte en la empresa CIMEX. Realidad en el contexto guantanamero.	4	16	20
5	Lo valores morales como sustento de la educación jurídica	4	12	16
	Evaluación		10	10
	Total	20	70	90

Habilidades

- Asumir normas de comportamiento a partir de la comprensión de los principios generales de la actividad administrativa en el sector del transporte.

- Perfeccionar los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes al Centro Territorial de Transporte.
- Incorporar en su desempeño profesional modos de actuación en correspondencia con las exigencias de las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte

Indicaciones Metodológicas generales

Se realizarán las coordinaciones necesarias para que el programa sea impartido con el apoyo de profesores de la universidad, lo que debe materializarse a través de un convenio de trabajo. Entre esta casa de altos estudios y la corporación CIMEX Guantánamo.

Para todos los temas se debe disponer de las normas, resoluciones y leyes que se vinculan directamente a los mismos. Se hará énfasis en el sistema jurídico interno de la Corporación CIMEX, utilizando toda la documentación disponible.

En todos los casos, se debe aprovechar las opciones del escenario desde un entorno virtual, utilizando específicamente los medios de comunicación y las redes de comunicación, en dependencia del acceso de los participantes, por ello se empleará el correo electrónico, el chat; así como la intranet e internet. También se utilizarán presentaciones electrónicas, guías de estudio, otros materiales digitales e impresos tales como maestría, doctorado y artículos científicos. Se utilizará la computadora, los teléfonos móviles, pueden emplearse también el video y el televisor, estos últimos para la visualización de materiales acerca de los temas relacionados con cada uno de ellos.

Es recomendable la utilización de las normativas establecidas en el Manual de Gestión del Capital Humanos establecidas por el CIMEX y que son utilizadas regularmente en las acciones de capacitación que desarrolla el CCC como parte del Plan de Capacitación Anual.

De igual manera, al igual que se tuvo en cuenta para la preparación del programa de capacitación, en lo referente a la selección de los contenidos, para la impartición se debe dar tratamiento especial a los resultados del diagnóstico preliminar realizado,

donde se especifican las principales insuficiencias que limitan la efectividad de la participación de los trabajadores en el cumplimiento del sistema legal de la entidad.

Aunque en los últimos años se observa un avance discreto en la capacitación a los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo, el autor pudo constatar la existencia de las insuficiencias siguientes:

- Deficiente dominio y comprensión de la Constitución de República de Cuba de 2019 como norma jurídica suprema del Estado que establece los deberes y derechos de los ciudadanos y/o trabajadores cubanos; así como demás normas supletorias, con énfasis en la pirámide Kelseniana.
- Desconocimiento de los principios generales del derecho y la educación jurídica con respecto al análisis, reflexión, valoración y aplicación de las normas administrativas internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte.

Lo anterior evidenció la necesidad de desarrollar un programa de capacitación dirigido a este tema: “La educación jurídica. Normativas sobre la actividad del transporte automotor. Necesidad y reto en el contexto empresarial guantanamero.”

Las actividades prácticas a realizar durante el curso, se estructuran de acuerdo a las potencialidades de cada tema y a la intencionalidad de los tipos de ejercicios y actividades práctica que se planifiquen. De esta forma se pueden realizar Talleres, Seminarios y Clases Prácticas. Estos espacios se pueden utilizar también para la proyección de materiales audiovisuales, videoconferencias, así como también se pueden organizar debates sobre los materiales audiovisuales proyectados o sobre leyes y resoluciones que se pueden leer u orientar su lectura anticipada para el debate y comentario colectivo.

Es importante, además, organizar el proceso docente educativo de capacitación, de manera tal que se pueda asegurar que los egresados del programa al concluir el curso propuesto, deberán demostrar desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, donde se integran las habilidades profesionales siguientes:

- Asumir normas de comportamiento a partir de la comprensión de los principios generales de la actividad administrativa en el sector del transporte.
- Perfeccionar los métodos de trabajo previstos para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes al Centro Territorial de Transporte.
- Incorporar en su desempeño profesional modos de actuación en correspondencia con las exigencias de las normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte.

Es conocido que una de las formas que se ha estado utilizando en los últimos años para determinar la calidad de las actividades académicas, es la medición del impacto que producen los nuevos conocimientos en las personas que reciben los mismo. Esto ha sido una herramienta determinante para perfeccionar los procesos de enseñanza aprendizaje a todos los niveles, pero además, de mucho peso en las evaluaciones finales de estos procesos, razón por la cual, es muy utilizada incluso por los organismos evaluadores.

En esta dirección destaca la medición del impacto de las acciones de capacitación. Para la evaluación del impacto de las acciones de capacitación que se desarrollan en el CIMEX, el Manual de Gestión del Capital Humano tiene previsto tres direcciones principales, que constituyen los antecedentes de la evaluación de estas actividades.

Las direcciones de evaluación del impacto son las siguientes:

Primera dirección: La evaluación docente que se realiza en cada acción de capacitación.

Segunda dirección: La aplicación de una encuesta para el criterio de los trabajadores que recibieron el curso, confeccionada a partir de la acción concreta. La encuesta diseñada con tal finalidad, forma parte del sistema automatizado PresCap que está disponible en la Dirección de Recursos Humanos de todas las sucursales de CIMEX

Tercera dirección: La medición de la transferencia, que debe evaluar la efectividad del proceso de aprendizaje y se debe ejecutar al menos seis meses después de concluida la acción de capacitación.

Medición final: Se realizará a partir del estudio de la evaluación del desempeño de los trabajadores egresados de cada curso, a partir de entrevista con los jefes, así como la valoración de la aplicación en el puesto de trabajo, de los conocimientos y habilidades sistematizados durante la acción de capacitación.

Sistema de evaluación:

La evaluación en los programas de capacitación debe ser sistemática, para asegurar que cada participante pueda aprovechar el curso como un espacio para exponer y demostrar la adquisición de habilidades en cada tema tratado. Por ello, el sistema de evaluación que se propone parte de la concepción de la evaluación como un proceso continuo, permanente, que permitirá juzgar el logro de los objetivos propuestos en cada tema impartido, lo que permite al profesor tomar decisiones oportunas sobre la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, elemento que debe contribuir a la calidad de los resultados del mismo. En este sentido, la evaluación sistemática permite además que los resultados de esta capacitación se tengan en cuenta en la evaluación del desempeño y sobre todo se puedan medir parcialmente, antes de que concluyan las actividades de intercambio con el profesor, para que este pueda tener mayor incidencia en el esperado cambio de actitud que los nuevos conocimientos deben generar.

La evaluación se realizará desde tres direcciones: sistemática, parcial y final. La evaluación sistemática será a partir de la participación durante los encuentros, con énfasis en los talleres y clases prácticas. Aunque este curso se sustenta en el aprendizaje colaborativo, se tendrá en cuenta la participación en las actividades tanto grupal como individual, se evaluará de forma sistemática, tomando como criterios: el dominio del contenido, la participación activa demostrada en defender y fundamentar sus criterios y posiciones en las tareas orientadas; así como durante los intercambios con el profesor

La parcial se realizará a partir de trabajo independientes orientado al concluir cada tema y la final a través de un taller integrador, consistente en solucionar a partir de la aplicación de las normas administrativas internas de la Corporación CIMEX, con

énfasis en el área de transporte, problemáticas diseñadas a partir de situaciones concretas que pueden presentarse en este contexto laboral con mira al crecimiento profesional y personal de sus especialistas. Un ejemplo de trabajos a presentar en el taller integrado final, puede ser la Presentación del expediente de un vehículo.

Además de la evaluación de los estudiantes, proceso que está encaminado básicamente a otorgar las calificaciones parciales y los resultados finales de cada uno, debe establecerse un mecanismo para la evaluación del programa de capacitación integralmente, como alternativa para perfeccionar posteriores ediciones del mismo.

Para ello se debe aplicar propuesta de acciones para la evaluación del impacto de las acciones de capacitación que se desarrollan en el CIMEX, establecidas en el Manual de Gestión del Capital Humano aprobado por la Dirección de Recursos Humanos de la Corporación.

Ello implica realizar las valoraciones previstas en las tres direcciones principales expuestas anteriormente, además de la medición final, que pueden constituir importantes herramientas para un mejor acercamiento a la verdadera eficiencia de la capacitación.

La Primera dirección se realiza durante el desarrollo del programa de capacitación, por cuanto se refiere a la evaluación docente que realizan los profesores para cada uno de los temas impartidos, pero incluye además las evaluaciones parciales y el ejercicio integrador final. En este caso se trata de llevar el control de cada estudiante para valorar el comportamiento de su resultado por temas, clasificándolos en dos dimensiones, la primera por la calidad del resultado y la otra por la progresión de los resultados.

En el primer caso se evalúa al estudiante de Mal, Regular Bien y Excelente. Esta evaluación se realiza en cada acción de capacitación o etapa de avance del curso, según se determine. La segunda consiste en evaluar al estudiante en Estancado, Estable o Avanza. Esta evaluación se hará en coincidencia con el momento en que se realiza la evaluación anterior y dependerá de cómo cada estudiante permanece o

cambia cada una de las categorías anteriores, aunque de existir los elementos necesarios, entre los que se incluyen la valoración de los profesores, puede mostrar avance o estancamiento a pesar de no cambiar de categoría.

Para cumplir con la segunda dirección, se debe elaborar y aplicar una encuesta para recoger el criterio de los trabajadores que recibieron el curso, la que debe recoger preguntas concretas que permitan evaluar el nivel de aceptación de las principales acciones de capacitación realizadas. De ser posible, se debe utilizar el sistema automatizado PresCap que fue elaborada por la Dirección de Recursos Humanos del CIMEX con esa finalidad.

En caso de que no se disponga del sistema Automatizado, se debe gestionar con otras sucursales, o de lo contrario, obtener las preguntas contenidas en el mismo y utilizar los métodos tradicionales para su aplicación, tabulación, preparación, presentación y análisis de los resultados.

La tercera dirección, consiste en evaluar el nivel de transformación en los modos de actuación de los trabajadores, transcurrido un tiempo de haber concluido el curso. Este tiempo se recomienda sea de al menos seis meses, tiempo considerado prudente para evaluar la profundidad con que se llevó a cabo la efectividad del proceso de aprendizaje por cuanto permitirá evaluar si el mismo cumplió realmente con los objetivos propuestos.

La Medición final: Se realizará a partir del estudio de la evaluación del desempeño de los trabajadores que culminaron el curso y fueron declarados como egresados del mismo. Para cumplimentar esta etapa de evaluación de impacto, se deben organizar entrevistas con los jefes inmediatos de los trabajadores, revisar los detalles de la evaluación laboral, cuando esto sea posible, así como la valoración de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, así como de los conocimientos y habilidades sistematizados durante la acción de capacitación.

Contenido del programa de capacitación por temas

Tema # 1. Un acercamiento a la educación jurídica en el contexto laboral

Objetivo: Fomentar la cultura jurídica de los trabajadores, desde la perspectiva doctrinal y legislativa acerca de los principios generales del derecho y como herramienta para la elevación de la calidad de los procesos, el cumplimiento de las normas y resoluciones laborales y el enfrentamiento a las ilegalidades y la corrupción.

Sistema de Conocimiento

Principales referentes teóricos doctrinales. Aproximación a su definición. La cultura jurídica de los trabajadores y su importancia para el cumplimiento del sistema de normas y regulaciones laborales. La educación jurídica como derecho de todo ciudadano y trabajador cubano.

Medios:

- Materiales didácticos elaborados por los profesores
- Materiales bibliográficos seleccionados por los profesores.
- Artículos, libros y revistas científicas disponibles en la sucursal CIMEX
- Documentos recopilados por los estudiantes en las redes sociales.

Indicaciones Metodológicas:

Este tema debe partir del análisis del concepto de cultura jurídica, precisando su significado desde la concepción de cultura en su más amplia acepción. Se deben explicar las amplias posibilidades de la educación jurídica para pertrechar al ciudadano con los conocimientos, las habilidades y los valores que le permitan al trabajador insertarse en su entorno social como ciudadano conocedor de sus deberes y derechos, convirtiéndolo en un individuo apto para actuar y transformar su realidad individual y social.

Se debe establecer la relación y diferencia entre la educación jurídica y la educación cívica.

Para sistematizar los principales referentes teóricos doctrinales, se debe elaborar un material, con la relación de los principales conceptos vinculados con la educación jurídica, indicando como trabajo independiente, profundizar en las definiciones, a partir de la búsqueda de los mismos en bibliografías y artículos seleccionados, que se relaciona en el material elaborado, propiciando la búsqueda en las redes y aprovechando las bondades de la educación a distancia. Se debe insistir para que cada concepto definido, se contextualice con un ejemplo de cómo se puede cumplir el mismo en las condiciones del CTT Sucursal Guantánamo.

Tema # 2 La Constitución de la República de Cuba.

Objetivo: Reconocer la Constitución de República de Cuba de 2019 como norma jurídica suprema del Estado que establece los deberes y derechos de los ciudadanos y/o trabajadores cubanos; así como demás normas supletorias, con énfasis en la pirámide Kelseniana.

Sistema de Conocimiento

La Constitución de la República de Cuba. Su importancia y papel en la sociedad. Antecedentes y fundamentación la constitución aprobada en 2019. Estructura y características generales. Su función como ley suprema de la república de Cuba. El sistema de leyes y reglamentaciones que se derivan de ella.

Medios:

- Constitución de la República de Cuba.
- Números seleccionados de la Gaceta General de la República de Cuba.
- Material de apoyo elaborado por el profesor.
- Ley, Resoluciones y Normativas seleccionadas.
- Artículos, libros y revistas científicas disponibles en la sucursal CIMEX
- Documentos recopilados por los estudiantes en las redes sociales.

Indicaciones Metodológicas:

Se debe partir de una breve explicación general sobre los antecedentes de la constitución, las características y modo de aprobación de la constitución de 2019, resaltando las vías y forma de participación de toda la población cubana. Se hará

énfasis en la explicación de la estructura y características generales, como vía para lograr la comprensión del contenido.

Para lograr el dominio y comprensión de la Constitución de República de Cuba de 2019 como norma jurídica suprema del Estado que establece los deberes y derechos de los ciudadanos y/o trabajadores cubanos, es necesario especificar los artículos de mayor interés para el cumplimiento de los objetivos del tema, que se pueden resumir en un material, para poner a disposición de los participantes o indicar su búsqueda como trabajo independiente.

Se deben precisar las principales normas complementarias, el nivel de actualización de su aprobación y explicar el uso de la Gaceta Oficial, como principal vía para estar realmente actualizado del sistema jurídico cubano.

Se puede indicar a los participantes que confeccionen una relación de al menos 5 normas jurídicas que incidan el funcionamiento del CTT Sucursal Guantánamo.

Tema # 3 El sistema empresarial cubano. Sus normas y regulaciones

Objetivo: Instruir a los trabajadores acerca de los principios generales del derecho laboral y la comprensión de la educación jurídica como herramienta que permita el análisis de las normativas que regulan los deberes y derechos del trabajador en la empresa estatal socialista en Cuba.

Sistema de Conocimiento

El sector empresarial y sus normas: deberes y derechos de sus trabajadores. Características del sistema empresarial cubano. Su importancia en la consolidación del sistema económico-financiero del país.

Medios:

- Materiales didácticos elaborados por los profesores
- materiales bibliográficos seleccionados por los profesores.
- Artículos, libros y revistas científicas disponibles en la sucursal CIMEX
- Documentos recopilados por los estudiantes en las redes sociales.

Indicaciones metodológicas:

Se debe partir del tratamiento de las normas jurídicas de aplicación general, sobre el sistema empresarial cubano, visto desde la actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 aprobado en el 7mo. Congreso del Partido en abril de 2016 y por la Asamblea Nacional del Poder Popular en julio de 2016, específicamente en sus lineamientos referidos al funcionamiento de la empresa estatal, y los dirigidos a la prevención y enfrentamiento a las ilegalidades, la corrupción, el delito e indisciplinas sociales; así como el perfeccionamiento de la capacitación de directivos, ejecutores directos y trabajadores, respectivamente -ambos tratados en el capítulo uno de esta tesis-.

Se debe explicar las características de la Corporación CIMEX en Cuba: y sus particularidades en el contexto guantanamero.

Tema # 4. Normas jurídicas vinculadas a la actividad del transporte en la corporación CIMEX.

Objetivo: Comprender y dominar los principios generales del derecho y la educación jurídica con respecto al análisis, reflexión, valoración y aplicación de las normas administrativas internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte, para contribuir al crecimiento profesional de los trabajadores, elevar la calidad de los procesos y favorecen el cumplimiento estricto de la legalidad socialista en esta entidad

Sistema de Conocimientos

Principios generales de la actividad administrativa en la corporación CIMEX. Conceptualización de las normas jurídicas de esta actividad. Sus particularidades en el sistema empresarial cubano, con énfasis en el contexto guantanamero. Normas jurídicas vinculadas a la actividad del transporte en la corporación CIMEX. Realidad en el contexto guantanamero.

Medios:

- Ley 109. Código de seguridad vial.
- Resolución No.1. Reinscripción general y cambio de chapa de identificación y de licencias de circulación de los vehículos de motor, remolques y semirremolques en todo el país. Resoluciones 382 /2013, 383 /2013 y 384 /2013 y la 349/2019. Reglamento para la realización de cambios y conversiones de vehículos de motor, remolques y semirremolques del Ministerio de Transporte.
- La Resolución No.86/19 del Presidente de Grupo Empresarial CIMEX: Reglamento Disciplinario de Actividad del Grupo Empresarial CIMEX en la División de Transporte Automotor.
- Directivas que regulan la explotación del transporte en la Corporación CIMEX S.A. Resolución 184/2000, referente al uso y control de las hojas de rutas y la 124/2019 acerca del uso de las cartas de portes.
- Directiva No. 11/13, acerca del control y uso de tarjetas prepagadas de combustibles.

Indicaciones Metodológicas

Se hace necesario, que el tratamiento de las normas jurídicas de aplicación general, así como las específicas de la corporación CIMEX, se traten desde un enfoque que asegure la comprensión y necesidad de aplicación de la Ley de Leyes que en su Título III plantea, los fundamentos de la política educacional, científica y cultural; además de la actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 aprobado en el 7mo. Congreso del Partido en abril de 2016 y por la Asamblea Nacional del Poder Popular en julio de 2016, específicamente en sus lineamientos 254 y 270, dirigidos a la prevención y enfrentamiento a las ilegalidades, la corrupción, el delito e indisciplinas sociales; así como el perfeccionamiento de la capacitación de directivos, ejecutores directos y trabajadores, respectivamente -ambos tratados en el capítulo uno de esta tesis-.

Se debe explicar las características de la Corporación CIMEX en Cuba: origen, evolución y características generales. Los Centros Territoriales de Transporte (CTT). Normativas administrativas internas de la Corporación CIMEX. Particularidades de

esta entidad en el contexto guantanamero. El área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo: estructura, características y funcionamiento. Normas jurídicas que rigen los procesos en esta área de la entidad.

Tema # 5. Lo valores morales como sustento de la educación jurídica

Objetivo: Reconocer los valores morales como formaciones complejas de la personalidad que están muy ligado a la propia existencia de la persona, y que afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos, actitudes y sus modos de actuar tanto en su vida social como en la actividad laboral.

Sistema de Conocimientos

Definición de valores morales, su importancia e incidencia en el la formación y desarrollo de la personalidad. Los valores y su papel en la formación de hábitos de conducta social y laboral. El sistema de valores jurídicos como sustento de las normas, reglas y leyes laborales. Su incidencia en el cumplimiento de la función social del trabajador

Medios:

- Materiales didácticos sobre la formación de valores seleccionados por el profesor, en dependencia de las disponibilidades en la DTA
- Software educativo del sistema nacional de educación seleccionados por los profesores, según posibilidades de utilización en la Sucursal CIMEX

Indicaciones metodológicas

- En este tema, el énfasis fundamental se realizará en los valores compartidos que pondera la corporación CIMEX en su sistema de preparación del capital humano, entre los que se destacan: la disciplina, la profesionalidad, la honradez, la lealtad, la responsabilidad, la laboriosidad y la incondicionalidad

Por ello se tiene en cuenta sus propósitos que se pueden resumir en “Estamos altamente comprometidos con nuestros clientes para brindarles la solución requerida en el momento deseado. Trabajamos honestamente en un ambiente que privilegia la

palabra empeñada, el respeto mutuo y la colaboración. En nuestras actividades cotidianas actuamos con honradez, disciplina, dedicación y siempre orientados al cliente. Somos una gran familia que se enorgullece de pertenecer a la Corporación CIMEX, y defendemos su imagen brindando servicios que nuestros clientes no encuentran en establecimientos corrientes”, (Pérez, 2011: 76).

Bibliografía Básica

Abbagnano, N. (1972). Diccionario Filosófico. La Habana: Instituto Cubano del Libro.

Amaro, M. (2009). Condiciones fundamentales para alcanzar la conducta ética ideal. Disponible en: [CD-ROM]. La Habana: MINSAP.

Anahí Manzo, M. (2008). La influencia de la educación jurídica en la formación valorativa de los abogados. Revista sobre la enseñanza del Derecho. Año 6n 11, 2008 págs. 149-165.

Chacón, N. (2012). El Programa Director Nacional de formación de valores: teoría y práctica. Inédito.

Comité Central del Partido Comunista de Cuba. (2011). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana.

Companioni Albrisa, V. (marzo–junio, 2018). Una revisión a algunos referentes en torno a la educación jurídica. Pedagogía y Sociedad, 21 (51). Recuperado de <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/646>

Companioni, V. (2018). Características esenciales de la educación jurídica de estudiantes de carreras pedagógicas. Educación y Sociedad, 16(2), 42-52. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/educacion-juridica-estudiantes.html>

Cuba. (2019). Constitución de la República de Cuba. La Habana: Política.

Cuba. (2019). Ministerio de Resolución No.86/19 del Presidente de Grupo Empresarial CIMEX: Reglamento Disciplinario de Actividad del Grupo Empresarial CIMEX en la División de Transporte Automotor. La Habana.

- Cuba. Corporación CIMEX, S.A. (2000). Resolución 184/2000 referente al uso y control de las hojas de rutas y cartas de portes. La Habana.
- Cuba. Corporación CIMEX, S.A. (2013). Directiva DGC No. 11/13. Control y uso de tarjetas prepagadas de combustibles. La Habana.
- Cuba. Ministerio de Finanzas y Precios. (2009). Resolución 235. Normas Cubanas de Información Financiera como base para el registro de los hechos económicos en las entidades del país.
- Cuba. Ministerio de las Fuerzas Armadas. (2015). La Resolución 25. Reglamento Disciplinario de Actividad para los trabajadores civiles de las FAR, en el sistema presupuestado y empresarial. La Habana.
- Cuba. Ministerio de Transporte. (2013). Resoluciones 382 /2013, 383 /2013 y 384 /2013 y la 349/2019 Reglamento para la realización de cambios y conversiones de vehículos de motor, remolques y semirremolques. La Habana.
- Cuba. Ministerio del Interior. (2013). La Ley Número 109 “Código de seguridad vial”, Resolución número 382 /2013. La Habana.
- Cuba. Ministerio del Interior. (2013). Resolución No.1. Reinscripción general y cambio de chapa de identificación y de licencias de circulación de los vehículos de motor, remolques y semirremolques en todo el país. La Habana.
- Cuba Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley 116 Código de trabajo. 2014..
- Cuba Decretos leyes 235, 236 Desagregación del Sistema Empresarial Cubano. 2018..
- Fabelo, R. (2003). Los valores y sus desafíos actuales. Ed. José Martí. La Habana.
- Fagundes, M. (2001). Aprendiendo valores éticos. Ed. Auténtica. Belo Horizonte, Brasil.
- González Galván, J. A. (2013). Educación jurídica, investigación y derechos humanos inteligentes. Boletín mexicano de Derecho Comparado, 46(137).

- González Galván, J. A. (mayo-agosto/2013). Educación jurídica, investigación y derechos humanos inteligentes. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. XLVI (137), pp. 499-527. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863313711414>
- Gordon, R. W. (2002). Distintos Modelos de Educación Jurídica y las Condiciones Sociales en las que se Apoyan. SELA (Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política). Recuperado de http://digitalcommons.law.yale.edu/yls_sela/6
- Larrauri Torroella, R. (2006). La educación jurídica, como campo de investigación desde una conceptualización epistemológica. Universitarias: Revista de Filosofía, Derecho y Política, (3), 61-96. Recuperado de http://universitas.idhbc.es/n03/03-05_larrauri.pdf
- Peñate Leiva, A. I. (2012). La educación en derechos humanos: una alternativa en la formación jurídica de infantes y adolescentes cubanos. Estudio, 4-17. Recuperado de <https://futurocubano.wordpress.com/.../educacion-en-derechos-humanos-asignatura>
- Pérez Hernández, L. (2008) El derecho entre la educación cívica y la ética, cuestión de presente. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., (21), 206-221. Recuperado de <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/257>
- Pérez Perdomo, R. (2016). Reformar la educación jurídica ¿tarea para Sísifo? Revista Pedagogía y Didáctica Del Derecho, 1(3), 3-27. Recuperado de <https://pedagogiaderecho.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/41911>
- Pérez Sanregre, F. N. (2011). Alternativa metodológica para el perfeccionamiento de la informatización de la gestión administrativa en la Sucursal CIMEX Guantánamo. (Tesis en Maestría). Guantánamo, Universidad de Guantánamo.
- Quintero Quintero, M. L., Duque Quintero, D. A. & Duque Quintero, S. P. (2016). La popularización del Derecho en la educación jurídica. Advocatus, 13 (26), 59- 75. Disponible en <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/663>

Quiroz Posada, R. E. & Jaramillo, O. (2009). Formación ciudadana y educación cívica: ¿cuestión de actualidad o de resignificación? Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales, (14), 123-138. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65213214007>

Schoonewolff, P. A. B. (2015). La educación y el Derecho en torno a un nuevo paradigma transformador. Revista Justicia, 20(27), 167-184. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/812>

Sánchez Fernández, M. (2013). Alternativa metodológica para la mejora de la calidad del servicio desde el trabajo grupal con administradores en CIMEX Guantánamo. (Tesis de Maestría). Guantánamo, Universidad de Guantánamo

Sierra Socorro, J. J. (s/f). La Educación Jurídica. Vía para la formación ciudadana y el desarrollo de una cultura de Derecho. Recuperado en http://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1008/pdf_1

Bibliografía complementaria:

Alfaro, N. J. S. (2013). Experiencia jurídica... experiencia de aprendizaje: algunos acercamientos pedagógicos para generar aprendizajes significativos en derecho. Meritum, revista de Directo da Universidades FUMEC, 8(2), 441-468. Recuperado de <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/2175>

Anjos, M. F. (2011). Religar y Humanizar la Educación Jurídica. Visión Docente Con-Ciencia, X (60), 16- 29. Recuperado de [http://t.ceuarkos.com/Visión docente/religar60.pdf](http://t.ceuarkos.com/Visión%20docente/religar60.pdf)

Educación jurídica. Venezuela. Disponible en <https://www.monografias.com/trabajos95/educacion-juridica/educacion-juridica.shtml>

Garbey Árias, D. (2015). La cultura jurídica en el profesional de la educación. Maestro y Sociedad, 13 (1), 31-41.

Garbey Árias, D. (2015). La cultura jurídica en el profesional de la educación. Maestro y Sociedad, Rev. Electrónica para Maestros y Profesores, 13 (1), 31-41.

2.3 Valoración de los resultados de las consultas a especialistas acerca del programa de educación jurídica propuesto

La consulta a especialistas se desarrolló con el propósito de obtener criterios y sugerencias acerca del programa de educación jurídica propuesto para el área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo. Se realizó una consulta a 13 especialistas (anexos 6), que conforman un grupo heterogéneo, compuesto por profesores del Departamento Docente de Derecho de la Universidad de Guantánamo; así como especialistas del Departamento Jurídico de esta casa de altos estudios y de la Sucursal CIMEX, una experiencia laboral de 14,5 años vinculados a esta actividad. La selección fue intencional. Los datos principales de estos se brindan en la tabla siguiente:

Aspectos considerados de la muestra	Cantidad	%
Experiencia de trabajo (en años)	14,5	
Categoría Académica (Master)	5	38,5
Categoría docente	11	84,6
• Instructor	1	7,7
• Asistente	3	23,1
• Profesor Auxiliar	7	53,8
Pertenecientes a la Universidad Guantánamo	11	84,6
Pertenecientes a la Corporación CIMEX	2	15,4

Tabla 2.1: Principales datos de la muestra de especialistas consultados

El análisis e interpretación de la valoración realizada por los especialistas (anexo 7), permitió arribar a las conclusiones siguientes:

- El 100 % de los especialistas considera que existe lógica en la estructura del programa propuesto; así como la pertinencia de las formas de enseñanzas seleccionadas para cada tema.

- En la evaluación de uno a cinco puntos sugeridas en la herramienta propuesta 1wa los especialistas, el 84,6 ubica los objetivos generales entre 4 y 5, mientras que el 77 % ubica en esos rangos la calidad de los objetivos específicos
- El 84,6 % reconoce que existe relación entre los objetivos generales del programa y los específicos, que responden a cada uno de los temas propuestos. En ese mismo porcentaje se valora de positivo sistema de conocimientos propuestos en cada caso; así como los escenarios, materiales y medios, los cuales se consideran son adecuados y pueden contribuir a cumplimiento de los objetivos educativos propuestos.
- Igualmente, los especialistas reconocen la pertinencia de las habilidades profesionales previstas; así como la actualidad y pertinencia de la bibliografía propuesta, evaluada de muy útil y actualizada por el 100 % de los encuestados.
- Del mismo modo, el 100 % de los especialistas plantean que la aplicación práctica de este programa puede potenciar la educación jurídica de los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, puesto que los mismos y particularmente en este caso los directivos y especialistas de una institución o empresa deben poseer conocimientos teóricos que avalen la actividad que realizan, que va más allá del dominio textual de las normas administrativas, sino que debe acompañarse de un sistema de conocimientos que prepare integralmente a todos los que participan en el proceso productivo o de prestación de servicios.
- Los trece especialistas consultados evalúan con cinco puntos la efectividad del sistema de evaluación del programa propuesto, como una evidencia de que todos coinciden en que el mismo permite evaluar el nivel de aprendizaje de los participantes en la capacitación.
- Además, se significa en este programa la intención de lograr el dominio de la Constitución de la República de Cuba, como norma jurídica suprema y demás normas supletorias, lo cual significa un logro de importancia, por cuanto amplía la preparación de los trabajadores, potenciando su comportamiento como ciudadanos integralmente incorporados a un proceso social, que en una sociedad socialista es de trascendencia.

- Igualmente, todos los especialistas reconocen que la propuesta se ajusta a las necesidades y exigencias actuales para fortalecer la capacitación en el contexto empresarial, significando en esta propuesta la selección del tema, ya que en la actualidad es de notoria importancia con mira a la preparación para el enfrentamiento a la corrupción y las ilegalidades.
- A su vez, representa un desafío en medio de la compleja situación epidemiológica y financiera que vive el país, lo que demanda de la superación individual y colectiva desde el puesto laboral.

Finalmente, los resultados de las consultas realizadas a especialistas acerca del programa propuesto, corroboran su logicidad y coherencia; así como novedad y pertinencia puesto que ofrece solución a una de las principales problemáticas que enfrenta hoy el sistema empresarial: la capacitación de los trabajadores con énfasis en el área del transporte.

Los elementos antes planteados evidencian la factibilidad del programa evaluado a tenor de las exigencias de la educación de posgrado en Cuba, los retos del sistema empresarial, la dinámica social y los intereses profesionales.

Conclusiones del capítulo 2

1. El programa de educación jurídica para los trabajadores de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo se sustenta en los fundamentos filosófico, sociológico, psicológico, pedagógico, didáctico y legal.
2. El programa propuesto cumple con las exigencias necesarias para contribuir a elevar la cultura jurídica de los participantes, en correspondencia con los objetivos propuestos en cada tema.
3. Los resultados de los criterios ofrecidos por los especialistas evidencian la pertinencia, novedad y factibilidad del programa de educación jurídica propuesto en esta obra científica.

CONCLUSIONES GENERALES

1. La determinación de los antecedentes históricos de capacitación en la Corporación CIMEX, permitió constatar los avances de esta actividad en el sistema empresarial de esta corporación. El mismo se sustenta en un Plan de Capacitación Individual para cada trabajador, conjuntamente con un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), los cuales constituyen la base para la elaboración del Plan de Capacitación Anual, principal instrumento para la capacitación del capital humano en todas las sucursales del país, que es organizado desde el Centro de Capacitación CIMEX, aunque se desarrollan acciones de capacitación en los territorios de acuerdo a su potencialidades y en convenio con los centros de educación superior y las escuelas de capacitación de los organismos.
2. El Plan de Capacitación Anual, se organiza y desarrolla desde el Centro de Capacitación CIMEX (CCC), a partir de las demandas planteadas por las Sucursales, Divisiones y Subsidiarias y está conformado por cuatro tipos de acciones, que incluyen un alto número de actividades, encaminadas esencialmente hacia las necesidades específicas de los diferentes cargos, sin embargo, no incluyen actividades para elevar la cultura jurídica de los trabajadores, a pesar de la importancia y necesidad de esta para el cumplimiento conscientes de las normas y resoluciones de la actividad que se realiza y para la lucha contra corrupción y las ilegalidades.
3. El programa de capacitación que se propone está adecuadamente fundamentado en el orden filosófico, sociológico, psicológico superación, pedagógico, didáctico y legal y puede contribuir a elevar la cultura jurídica de los trabajadores a partir del cumplimiento consciente de las normas jurídicas y regulaciones establecidas en la entidad para cada puesto de trabajo
4. La valoración del programa propuesto a través de los criterios especialistas, evidencia que el mismo es factible para ser desarrollado con los trabajadores del Centro Territorial de Transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

RECOMENDACIONES

- Implementar el programa “La educación jurídica. Normativas sobre la actividad del transporte automotor. Necesidad y reto en el contexto empresarial guantanamero” en CTT, Sucursal CIMEX Guantánamo.
- Introducir posteriormente los resultados alcanzados en esta obra científica en otras áreas del transporte pertenecientes a empresas guantanameras de la producción y los servicios.

BIBLIOGRAFÍA

1. Abbagnano, N. (1972). Diccionario Filosófico. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
2. Abbagnano _____. (2007). Lectura y Comprensión: Propósitos realidades y soluciones. – Curso Preevento Pedagogía' 2007. -- Palacio de las Convenciones de la Habana.
3. Addine F, García G. (2010). Componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. En: Universidad para la Auto educación. CUJAE.
4. Addine F, Recarey, S. y González, A. M. (1995). Principios para la dirección del proceso pedagógico. ISP "Enrique José Varona".
5. Addine F. et al. (1998). Tendencias actuales en el desarrollo de la Didáctica. Aspectos que contemplan cada una de ellas. Su repercusión en los diferentes componentes del proceso en: Didáctica. Temas complementarios. Universidad Pedagógica Enrique J. Varona. La Habana.
6. Addine Fernández F. et. Al. (2003). Informe de investigación del resultado del Proyecto un modelo para el establecimiento de las relaciones interdisciplinarias en la formación de profesionales de perfil amplio.
7. Addine Fernández F.y S. Recarey Fernández (2003). Didáctica: Teoría y Práctica. Ed: Pueblo y Educación.
8. Addine, F. (2004). Didáctica: teoría y práctica. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
9. Alfaro, N. J. S. (2013). Experiencia jurídica... experiencia de aprendizaje: algunos acercamientos pedagógicos para generar aprendizajes significativos en derecho. Meritum, revista de Direito da Universidades FUMEC, 8(2), 441-468. Recuperado de <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/2175>
10. Álvarez de Zayas, C. (1994). La Escuela en la Vida. La Habana, Cuba.
11. Álvarez, M. (1996). Didáctica. La escuela en la vida. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
12. Amaro, M. (2009). Condiciones fundamentales para alcanzar la conducta ética ideal. Disponible en: [CD-ROM]. La Habana: MINSAP.

13. Amaro, M. (2009). Un nuevo paradigma para la universidad nueva. Disponible en: [CD-ROM]. La Habana: MINSAP.
14. Anahí Manzo, M. (2008). La influencia de la educación jurídica en la formación valorativa de los abogados. Revista sobre la enseñanza del Derecho. Año 6n 11, 2008 págs. 149-165. Disponible en http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/11/la-influencia-de-la-educacion-juridica-en-la-formacion-valorativa-de-los-abogados.pdf
15. Anjos, M. F. (2011). Religar y Humanizar la Educación Jurídica. Visión Docente Con-Ciencia, X (60), 16- 29. Recuperado de http://t.ceuarkos.com/Vision_docente/religar60.pdf
16. Añorga Morales, J. (1990). Perfeccionamiento del sistema de superación de los profesores universitarios.
17. Añorga–Morales J. Glosario de términos de la Educación Avanzada. Programa doctoral tutelar asistido. La Habana: UCPEJV; 2010. En CD-ROM. p. 25, 27.
18. Bermúdez, R, Rodríguez, M. (2001). Cuidado. Zona de desarrollo próximo. Revista Cubana de Educación Superior, XXI (1).
19. Bermúdez, R. (2004). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
20. Blanco, A. (2002). La educación como función de la sociedad. En: Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
21. Blanco, A. (2001). Introducción a la Sociología de la Educación. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
22. Blanco, A. (2003). Filosofía de la educación. Selección de lecturas. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
23. Bukova, I. (2016). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. La educación al servicio de los pueblos y el planeta: [www.org/publishingwww.unesco.org/gemreport](http://www.unesco.org/publishingwww.unesco.org/gemreport). Consultado enero de 2017.
24. Chacón A, N., et al. (2006). Dimensión ética de la educación cubana. Segunda edición. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
25. Chacón, N. (2012). El Programa Director Nacional de formación de valores: teoría y práctica. Inédito.

26. Chávez, J. (2005). Filosofía de la Educación como disciplina actual del conocimiento teórico y tradición del pensamiento pedagógico. En: Filosofía de la educación. (Selección de lecturas). La Habana: Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
27. Colectivo de autores. (2016). Didáctica y currículo. Análisis de una experiencia. Potosí: ISSN 2027-1047.
28. Colectivo de autores. (2001). Psicología para educadores. Ed. Pueblo y Educación, La Habana.
29. Colectivo de autores. (2003). Currículo y formación de profesionales. La Habana. Centro de Estudio para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, p.21
30. Comité Central del Partido Comunista de Cuba. (2011). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana.
31. Companioni Albrisa, V. (marzo–junio, 2018). Una revisión a algunos referentes en torno a la educación jurídica. Pedagogía y Sociedad, 21 (51). Recuperado de <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/646>
32. Cuba. (2019). Constitución de la República de Cuba. La Habana: Política.
33. Cuba. (2019). Ministerio de Resolución No.86/19 del Presidente de Grupo Empresarial CIMEX: Reglamento Disciplinario de Actividad del Grupo Empresarial CIMEX en la División de Transporte Automotor. La Habana.
34. Cuba. Corporación CIMEX, S.A. (2000). Resolución 184/2000 referente al uso y control de las hojas de rutas y cartas de portes. La Habana.
35. Cuba. Corporación CIMEX, S.A. (2013). Directiva DGC No. 11/13. Control y uso de tarjetas prepagadas de combustibles. La Habana.
36. Cuba. La Ley Número 109 “Código de seguridad vial”, Resolución número 382 /2013. La Habana.
37. Cuba. Ministerio de Finanzas y Precios. (2009). Resolución 235. Normas Cubanas de Información Financiera como base para el registro de los hechos económicos en las entidades del país.

38. Cuba. Ministerio de las Fuerzas Armadas. (2015). La Resolución 25. Reglamento Disciplinario de Actividad para los trabajadores civiles de las FAR, en el sistema presupuestado y empresarial. La Habana.
39. Cuba. Ministerio de Transporte. (2013). Resoluciones 382 /2013, 383 /2013 y 384 /2013 y la 349/2019 Reglamento para la realización de cambios y conversiones de vehículos de motor, remolques y semirremolques. La Habana.
40. Cuba. Ministerio del Interior. (2013). La Ley Número 109 “Código de seguridad vial”, Resolución número 382 /2013. La Habana.
41. Cuba. Ministerio del Interior. (2013). Resolución No.1. Reinscripción general y cambio de chapa de identificación y de licencias de circulación de los vehículos de motor, remolques y semirremolques en todo el país. La Habana.
42. De Valle Lima, A. (2012). La Investigación pedagógica otra mirada. La Habana: Pueblo y Educación.
43. Decretos leyes 235, 236 Desagregación del Sistema Empresarial Cubano. 2018. Cuba.
44. Díaz-Canel Bermúdez M. Más de medio siglo de Universidad en Revolución. La Habana: Editorial Félix Varela; 2011.
45. Diccionario de la Real Academia Española. (1968). 3 edición. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
46. Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. (2004). 3 edición. S/I: El Salvador.
47. Domínguez, A. (1999). Desarrollo del valor responsabilidad hacia la actividad de estudio a través de una pedagogía centrada en el estudiante. Tesis de maestría en Educación Superior. CEPES. Universidad de La Habana.
48. Educación jurídica. Disponible en <https://html.rincondelvago.com/educacion-juridica.html>
49. Educación jurídica. Venezuela. Disponible en <https://www.monografias.com/trabajos95/educacion-juridica/educacion-juridica.shtml>
50. Fabelo, R. (2003). Los valores y sus desafíos actuales. Ed. José Martí. La Habana.

51. Fagundes, M. (2001). Aprendiendo valores éticos. Ed. Auténtica. Belo Horizonte, Brasil.
52. Fariñas León G. Desafíos del currículo en la educación de postgrado y el desarrollo del pensamiento complejo. Revista e-Curriculum [en línea]. 2006; [Fecha de acceso: 3 de marzo de 2009]; 1(002): [aprox. 10p]. URL disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/766/76610207/76610207.html>.
53. Fernández González, A. M., Álvarez Echevarría M. I., Reinoso Capiro, C., Durán Gondar, A. (2005). *Comunicación educativa*. La Habana.
54. Fiallo, J. (2001). La interdisciplinariedad en el currículo utopía o realidad educativa. UESPI. Perú.
55. Garbey Árias, D. (2015). La cultura jurídica en el profesional de la educación. *Maestro y Sociedad*, 13 (1), 31-41.
56. García, G y otros. Compendio de Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 2003.
57. González Galván, J. A. (mayo-agosto/2013). Educación jurídica, investigación y derechos humanos inteligentes. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. XLVI (137), pp. 499-527. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863313711414>
58. González, K. (2005). Estrategia de capacitación de los directivos de educación del municipio Venezuela para la dirección de la orientación profesional pedagógica. (Tesis de Doctorado). Ciego de Ávila, ISP "Manuel Ascunce Domenech"
59. Gordon, R. W. (2002). Distintos Modelos de Educación Jurídica y las Condiciones Sociales en las que se Apoyan. SELA (Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política). Recuperado de http://digitalcommons.law.yale.edu/yls_sela/6
60. Guibert IC, Ulloa E. Un sistema de superación profesional para los maestros que laboran en la montaña. EDUSOL [en línea]. 2005; [Fecha de acceso: 6 de enero de 2008]; 1: [aprox. 10p]. URL disponible en: http://www.revista.gu.rimed.cu/articulos/vol_1_2005/art_idania.pdf.

61. Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. Tomos I y II. La Habana: Editorial Félix Varela.
62. Horruitiner, S. (2010). La Formación de Profesionales en la Educación Superior Cubana. Situación Actual y Perspectivas. [monografía en internet]. Disponible en: http://ftp.ceces.upr.edu.cu/centro/repositorio/Textuales/Articulos/Formacion_de_Profesionales.pdf [citado enero 2010]
63. <http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1801educacion-juridica-estudiantes>
64. <http://www.revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/999/1146>
65. Informe voluntario de Cuba. (2019). Cuba informe nacional sobre la implementación de la Agenda 2030. Recuperado en www.informe_nacional_voluntario_de_cuba_sobre_implementacion_de_la_agenda_2030
66. Johnson, C. (s/f). Aprendizaje colaborativo. Disponible en <http://campus.gda.itesm.mx/cite>
67. La educación jurídica. www.monografias.com
68. Larrauri Torroella, R. (2006). La educación jurídica, como campo de investigación desde una conceptualización epistemológica. Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política, (3), 61-96. Recuperado de http://universitas.idhbc.es/n03/03-05_larrauri.pdf
69. Ley 116 Código de trabajo. 2014. Cuba.
70. Ley de inversión extranjera. 2017. Cuba.
71. López, J. (1997). Vigencia de las ideas de Vygotsky. La Habana, IPLAC, 1997.
72. Lorí González, Odalis. La formación de valores a través de la comprensión textual: un reto en la formación de maestros. Evento Internacional Pedagogía' 2007. -- Palacio de las Convenciones de la Habana, 2007.
73. Magendzo, A (2002). Derechos humanos y currículum escolar: XX Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica. Recuperado de https://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDH/2_2010/XX-2002-Educacion_en_DDHH/Magendzo.pdf

74. Ministerio de Educación. Cuba. (2019). Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. La Habana: Autor.
75. Partido Comunista de Cuba. (1975), Tesis y Resoluciones del I Congreso del PCC. La Habana: Editorial Departamento de Orientación Revolucionaria del Comité Central del Partido comunista de Cuba. La Habana.
76. Partido Comunista de Cuba. (2011). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VI Congreso del PCC. La Habana: Ciencias Sociales.
77. Peñate Leiva, A. I. (2012). La educación en derechos humanos: una alternativa en la formación jurídica de infantes y adolescentes cubanos. Estudio, 4-17. Recuperado de <https://futurocubano.wordpress.com/.../educacion-en-derechos-humanos-asignatura>
78. Pérez Hernández, L. (2008) El derecho entre la educación cívica y la ética, cuestión de presente. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., (21), 206-221. Recuperado de <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/257>
79. Pérez Perdomo, R. (2016). Reformar la educación jurídica ¿tarea para Sísifo? Revista Pedagogía y Didáctica Del Derecho, 1(3), 3-27. Recuperado de <https://pedagogiaderecho.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/41911>
80. Pérez Sanregre, F. N. (2011). Alternativa metodológica para el perfeccionamiento de la informatización de la gestión administrativa en la Sucursal CIMEX Guantánamo. (Tesis de Maestría). CEEG. Universidad de Guantánamo.
81. Quintero Quintero, M. L., Duque Quintero, D. A. & Duque Quintero, S. P. (2016). La popularización del Derecho en la educación jurídica. Advocatus, 13 (26), 59-75. Recuperado de <http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/663>
82. Quiroz Posada, R. E. & Jaramillo, O. (2009). Formación ciudadana y educación cívica: ¿cuestión de actualidad o de resignificación? Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales, (14), 123-138. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65213214007>

83. Sánchez Fernández, M. (2013). Alternativa metodológica para la mejora de la calidad del servicio desde el trabajo grupal con administradores en CIMEX Guantánamo. (Tesis de Maestría). Guantánamo, Universidad de Guantánamo.
84. Schoonewolff, P. A. B. (2015). La educación y el Derecho en torno a un nuevo paradigma transformador. *Revista Justicia*, 20(27), 167-184. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/812>
85. Sierra Socorro, J. J. (s/f). La Educación Jurídica. Vía para la formación ciudadana y el desarrollo de una cultura de Derecho. Recuperado en http://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1008/pdf_1
86. Torres Francisco, F. A. (2018). Sistema de indicadores para la evaluación del componente virtual en la acreditación de carreras universitarias. (Tesis de Maestría). CEEG. Universidad de Guantánamo.
87. Vygotsky, S. L. (1987). Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. La Habana, Cuba: Editorial Científico-Técnica.

Anexo 1.

Perfil por competencias del Especialista A. Transporte Automotor

I. MISIÓN DEL CARGO O PUESTO

Orientar metodológicamente a todas las entidades de la División de Transporte Automotor, en lo adelante DTA, sobre la documentación normativa vigente en la actividad de energía, transporte y sistema de gestión y control de flotas, en lo adelante SGCF.

II. FUNCIONES

A) Generales:

- ✓ Realiza la supervisión al empleo de los Sistemas de Gestión de Flota a nivel de un Organismo de la Administración Central del Estado, Provincia o Empresa seleccionada.
- ✓ Realiza el análisis detallado de la información brindada por los Sistemas de Gestión y Control de Flota para evaluar la utilización de estas herramientas por parte de los directivos de las entidades subordinadas.
- ✓ Participa en las inspecciones a las entidades subordinadas que emplean los sistemas de gestión y control de flota.
- ✓ Participa en la elaboración de informaciones, partes, resúmenes temáticos que solicita los niveles de dirección de los organismos de la Administración central del estado, Consejo de administración provincial, Grupo Provincial de implementación de la dirección de transporte y empresas seleccionadas.

B) Específicas:

- ✓ Realiza la supervisión al empleo de los Sistemas de Gestión de Flota por parte de los OACE, OSDE y CAP.
- ✓ Realiza el análisis detallado de la información brindada por los Sistemas de Gestión y Control de Flota para evaluar la utilización de estas herramientas por parte de los directivos de las entidades subordinadas.

- ✓ Cuantifica el comportamiento de los principales indicadores que caracterizan el funcionamiento y empleo de esta tecnología a nivel de los Organismos de la Administración central del estado, provincia o empresa.
- ✓ Participa en las inspecciones a las entidades subordinadas que emplean los sistemas de gestión y control de flota.
- ✓ Participa en las reuniones del puesto de mando del MITRANS donde se evalúa el funcionamiento del sistema en las unidades subordinadas.
- ✓ Participa en la certificación de las condiciones establecidas del área de implantación del sistema en las entidades subordinadas.
- ✓ Participa en la elaboración de informaciones, partes, resúmenes temáticos que solicita los niveles de dirección de los organismos de la Administración central del estado, Consejo de administración provincial, Grupo Provincial de implementación de la dirección de transporte y empresas seleccionadas.
- ✓ Realiza otras funciones de similar naturales según se requiera.

Condiciones de Idoneidad Generales.

- Poseer y mantener las condiciones políticas y morales acordes con los principios de la revolución.
- Alta responsabilidad, disciplina, laboriosidad, eficacia en el desempeño de sus funciones.
- Disposición para realizar las labores que resulten necesarias a la unidad, siempre que por sus conocimientos y posibilidades reales pueda realizarlas o se pueda capacitar para ello.
- Cumplir con las normas del secreto militar y estatal.
- Cumplir con el orden reglamentario que rige en las FAR.

Condiciones Particulares:

- Presentar un adecuado aspecto personal acorde con la ocupación o cargo que desempeña y no poseer limitantes físicas que lo invaliden o limiten para su actividad laboral.

- Disposición para laborar en los horarios que se requieran y para trasladarse fuera del lugar de ubicación permanente en cumplimiento de sus deberes.
- Disposición para laborar con las tecnologías de la información y las comunicaciones en función del cargo que desempeñe y el objeto social de la entidad, así como para cumplir las responsabilidades hacia la Seguridad Informática que el trabajo con estas tecnologías conlleva, expresando de forma escrita el compromiso de mantener estas responsabilidades aun finalizada la relación laboral.
- Ser discreto con el contenido de la información que posea y procesa por necesidad de su desempeño.
- Mantener la asistencia y puntualidad, que garanticen el cumplimiento de las tareas y objetivos previstos; no presentando ausencias reiteradas.
- Garantizar que las relaciones con clientes, proveedores, el colectivo laboral y demás implicados en la gestión de la empresa se caractericen por el trato cortés, profesional, de respeto y colaboración

Condiciones Específicas:

- Poseer y mantener las condiciones políticas y morales acordes con los principios de la revolución.
- Calificación real demostrada.
- Alta responsabilidad, disciplina, laboriosidad, eficacia en el desempeño de sus funciones.
- Disposición para realizar las labores que resulten necesarias a la unidad, siempre que por sus conocimientos y posibilidades reales pueda realizarlas o se pueda capacitar para ello.
- Cumplir con las normas del secreto militar y estatal.
- Cumplir con el orden reglamentario que rige en las FAR.

III. RESPONSABILIDADES

- Sobre equipos y medios de trabajo: se responsabiliza con todos los medios y equipos de trabajo de su puesto, así como con la solicitud de los medios de protección necesarios para los trabajadores de su entidad y exige a los jefes inmediatos el control y evaluación a sus subordinados por el uso habitual de los mismos.
- Sobre la calidad del trabajo: Debe velar por la calidad de las informaciones Sobre la relación con clientes internos: Mantener adecuadas relaciones en su entidad, basadas en el respeto y comprensión de los mismos, así como la atención y seguimiento permanente de su comportamiento y desarrollo.
- Sobre el trabajo de otras personas: garantizar la asesoría y la alerta a trabajadores y directivos sobre los posibles riesgos de cada uno de los puestos de la entidad y velar por el cumplimiento de las medidas establecidas que brinda.

A) Normas y procedimientos:

Legislación Laboral Actual; Régimen Disciplinario; Normas de Seguridad del Trabajo; Convenio Colectivo de Trabajo; Sistema de Normas Legales Corporativas.

IV. VALORES ORGANIZACIONALES

- Ética y Moral Revolucionaria
- Disciplina
- Compromiso con la Organización
- Profesionalidad
- Creatividad
- Motivación
- Perseverancia

TRABAJADOR: _____ FIRMA _____

Jefe inmediato Superior: _____ FIRMA _____

Anexo 2

Entrevista a directivos

Se está realizando una investigación relacionada con la capacitación que reciben los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, con énfasis en la educación jurídica, por lo cual necesitamos de su colaboración.

Le estamos solicitamos su apoyo respondiendo al cuestionario siguiente.

Muchas gracias por adelantado

- 1) ¿Cómo se organiza el proceso de capacitación a los trabajadores en el CTT?
- 2) ¿Quién y cómo se elabora el plan de capacitación en a la entidad?
- 3) ¿Cómo ha sido hasta el presente el cumplimiento del plan de capacitación?
- 4) ¿Cómo ha sido la relación del CTT con el CCC en cuanto a la capacitación?
- 5) ¿En qué medida se atiende la elevación de la cultura jurídica de los trabajadores en la entidad?
- 6) ¿Considera la educación jurídica un tema pertinente y actual para la preparación de los trabajadores de su entidad? ¿Por qué?
- 7) ¿Considera necesario el dominio de los principios del derecho, lo cual permite la comprensión de la norma jurídica suprema del Estado y las internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte?
- 8) ¿Cómo Ud. valora el nivel actual de la cultura jurídica de los trabajadores de la entidad?
- 9) ¿Cómo usted valora el estado actual de las normas y resoluciones internas de la corporación CIMEX?
- 10) ¿Qué importancia y necesidad Ud. le atribuye al dominio de la Constitución de la República y sus leyes suplementarias?

Anexo 3.

Entrevista a especialistas de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

Se está realizando una investigación relacionada con la capacitación que reciben los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, con énfasis en la educación jurídica, por lo cual necesitamos de su colaboración.

Le estamos solicitamos su apoyo respondiendo al cuestionario siguiente.

Muchas gracias por adelantado

1. ¿Considera la educación jurídica un tema pertinente y actual para la preparación de los trabajadores de su entidad? ¿Por qué?
2. ¿Considera necesario el dominio de los principios del derecho, lo cual permite la comprensión de la norma jurídica suprema del Estado y las internas de la Corporación CIMEX, con énfasis en el área de transporte?
3. De los valores en que se sustenta el trabajo del área de transporte, signifique cuáles deben ser fortalecidos. Ejemplifique.
4. Considera que, la educación jurídica debe ser un tema de capacitación para los trabajadores del CTT. Argumente.
5. ¿Cómo usted valora el estado actual de las normas y resoluciones internas de la corporación CIMEX?
6. ¿Quién y cómo se elabora el plan de capacitación en a la entidad?
7. ¿Cómo ha sido hasta el presente el cumplimiento del plan de capacitación?
8. ¿Cuáles son las principales limitaciones que ha presentado el cumplimiento del plan de capacitación en la entidad?
9. ¿Cuál es a su criterio el estado actual del cumplimiento de los valores morales en los trabajadores de la entidad?
10. ¿en su criterio, cuales son las principales acciones que pudieran realizarse para elevar la cultura jurídica de los trabajadores de la entidad?

Anexo 4.

Cuestionario aplicado a los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

Estimados especialistas:

Se está realizando una investigación relacionada con la capacitación que reciben los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo, con énfasis en la educación jurídica, por lo cual necesitamos de su colaboración.

Le estamos solicitamos su apoyo respondiendo al cuestionario siguiente.

Muchas gracias por adelantado.

Cuestionario

1. Considera usted la educación jurídica un tema pertinente y actual para el desempeño profesional de los trabajadores del área de transporte de la Sucursal CIMEX Guantánamo. SI__ NO__
 - a. Justifique su respuesta con una razón.
2. Posee usted los conocimientos teóricos para comprender y aplicar en su contexto laboral la(s):
 - a. Constitución de la República
 - b. Normas administrativas internas y externas de la Corporación CIMEX, con énfasis en la explotación del transporte.
 - c. Métodos de trabajo para evaluación, control y rediseño de los procesos correspondientes al Centro Territorial de Transporte. SI__ NO__ Explique.
3. Durante el desempeño de sus funciones usted debe poner en práctica las habilidades técnico - profesionales que le permiten ejecutar las exigencias del manual de normas y procedimientos de la actividad comercial. ¿Se encuentra usted preparado desde lo jurídico? SI__ NO__ Argumente
4. Como especialista de esta área de trabajo debe caracterizarse por su laboriosidad, honestidad, responsabilidad e incondicional, conoce usted en toda su magnitud la esencia de estos valores, y su importancia para su desempeño profesional.
SI__ NO__ Argumente.
5. Considera necesario recibir alguna forma de capacitación acerca de temas jurídicos.

Anexo 5.

Resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores del CTT de la Sucursal CIMEX Guantánamo.

Preguntas	Respuestas	Cantidad	%
1	SÍ	34	75
	NO	11	25
	Para aplicar las leyes y resoluciones que se corresponden con nuestro trabajo.	-	-
2	SÍ	6	12,5
	No (a.)	40	87,5
	Por su importancia para los deberes, derechos y garantías. (dos no emitieron criterio).	28	62,5
3	SÍ	28	62,5
	No	17	37,5
	Conocemos las resoluciones, la aplicamos, pero nos parece que nuestro dominio desde lo jurídico es insuficiente porque hay muchos términos que son para nosotros desconocidos.	6	12,5
4	SÍ (uno no respondió)	40	87,5
	No	-	-
	Porque cumplimos con lo establecido legalmente	28	62,5
5	SÍ	45	100
	No	-	-

Anexo 6: Cuestionario para aplicar el criterio de especialistas

Estimado colega:

Se ha elaborado un programa de capacitación para elevarla cultura jurídica de los trabajadores de la CTT, Sucursal CIMEX Guantánamo. Por su experiencia en el tema Ud. ha sido escogido como especialista para evaluar la factibilidad del mismo. Para ello le estamos solicitando que valore los siguientes criterios en una escala de uno (Malo) a cinco (Excelente).

No	Criterio de evaluación	1	2	3	4	5
1	Estructura del programa					
2	Formas de enseñanza planificadas y la estructura de las mismas					
3	Calidad del objetivo general					
4	Calidad de los objetivos específicos					
5	Relación entre el objetivo general y los objetivos específicos					
6	Utilidad de los temas seleccionados					
7	Pertinencia del sistema de conocimiento propuesto para cada tema.					
8	Medios propuestos y sus posibilidades de contribuir al cumplimiento de los objetivos					
9	Utilidad de las indicaciones metodológicas general					
10	Pertinencia de las indicaciones metodológicas por temas					
11	Efectividad del sistema de evaluación					
12	Posibilidades de aplicación del programa propuesto					
13	Potencialidades del programa para lograr el impacto deseado					
14	Posibilidades del programa para elevar la cultura jurídica de los trabajadores					
15	Utilidad y actualidad de la bibliografía					

Anexo 7.

Resultados del Cuestionario aplicado a especialistas

No	Criterio de evaluación	1	2	3	4	5
1	Estructura del programa				10	3
2	Formas de enseñanza planificadas y la estructura de las mismas				6	7
3	Calidad del objetivo general			2	7	4
4	Calidad de los objetivos específicos			3	8	2
5	Relación entre el objetivo general del programa propuesto y los objetivos específicos				11	2
6	Utilidad de los temas seleccionados				3	10
7	Pertinencia del sistema de conocimiento propuesto para cada tema.				2	11
8	Medios propuestos y sus posibilidades de contribuir al cumplimiento de los objetivos				12	1
9	Utilidad de las indicaciones metodológicas general			3	8	2
10	Pertinencia de las indicaciones metodológicas por temas			1	10	2
11	Efectividad del sistema de evaluación					13
12	Posibilidades de aplicación del programa propuesto				2	11
13	Potencialidades del programa para lograr el impacto deseado				5	8
14	Posibilidades del programa para elevar la cultura jurídica de los trabajadores					13
15	Utilidad y actualidad de la bibliografía					13