

**Estrategia pedagógica para la implementación de la formación laboral con enfoque
de igualdad de género en la Educación Secundaria Básica**

**Pedagogical strategy for the implementation of job training with a gender equality
approach in Basic Secondary Education**

*Osnaury López Vázquez*¹

*Alida Pérez Osorio*²

*Gledymis Fernández Pérez*³

Resumen

Con la implementación del Tercer Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación se proponen objetivos formativos generales para el nivel educativo Secundaria Básica y componentes de la educación que responden al proceso de formación laboral y a la puesta en práctica del enfoque de género. Su cumplimiento se potencia desde las diferentes formas de organización del proyecto educativo institucional lo que permite contribuir a una educación inclusión, equitativa y de calidad en este nivel educativo. En este entorno la formación laboral con enfoque de igualdad de género se enfrenta a estereotipos imperantes en los diferentes contextos de la red socioeducativa. Por ello se plantea como problema de la presente investigación ¿cómo contribuir a la igualdad de género en el proceso de formación laboral?, se determina como objetivo para su solución elaborar una estrategia pedagógica que integre lo instructivo, educativo, vivencial-motivacional-laboral desde la interrelación de los contextos de

¹ Licenciada en Educación, especialidad Educación Laboral. Máster en Ciencias de la Educación, mención Secundaria Básica. Dirección General de Educación, Jobabo, Las Tunas, Cuba. E-mail: osnaurylopezvazquez@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9665-4495>.

² Licenciada en Educación, especialidad Educación Laboral. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: alidaperezosorio59@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7869-1863>.

³ Licenciada en Educación, especialidad Educación Artística Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: gledysfp@ult.edu.cu, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0302-2531>.

Fecha de recepción: 13-10-2025

Fecha de aceptación: 25-01-2026



la red socioeducativa en el proyecto educativo institucional que transversalice la igualdad de género en la formación laboral apuntando a la equidad del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad del educando. Su puesta en práctica partió de 4 etapas y 21 acciones. Ello conllevó al empleo del método investigación acción participativa, además de la modelación, la observación, la encuesta y la entrevista. Lo que permitió la reducción de estereotipos de género, una mejor valoración de las cualidades y capacidades laborales, habilidades socioemocionales fortalecidas, así como la formación de los futuros trabajadores con mentalidad igualitaria y preparada para economías inclusivas e innovadoras.

Palabras clave: formación laboral, enfoque de igualdad de género, estrategia pedagógica

Abstract

With the implementation of the Third Improvement of the National Education System, general educational objectives are proposed for the Basic Secondary education level and components of education that respond to the process of job training and the implementation of a gender approach. Compliance with these objectives is promoted through the different forms of organization of the institutional educational project, which contributes to inclusive, equitable, and quality education at this educational level. In this environment, job training with a gender equality approach faces prevailing stereotypes in the different contexts of the socio-educational network. Therefore, the problem posed by this research is: how can we contribute to gender equality in the job training process? The objective for its solution is to develop a pedagogical strategy that integrates instruction, education, and experiential- motivational- vocational aspects, from the interrelation of the contexts of the socio-educational network in the institutional educational Project that mainstreams gender equality in vocational training, aiming at equity in the development of the vocational qualities of the learner's personality. Its implementation was based four stages and 21 actions. This involved the use of participatory action research method,

as well as modelling, observation, surveys, and interviews. This led to a reduction in gender stereotypes, a better assessment of work qualities and abilities, strengthened socio-emotional skills, and the training of future workers with an egalitarian mindset who are prepared for inclusive and innovative economies.

Keywords: job training, gender equality approach, pedagogical strategy

Introducción

La formación laboral de los educandos, como encargo que le ha dado el estado cubano a las instituciones educativas, en la educación Secundaria Básica es uno de los procesos pedagógicos que reviste una gran importancia a partir del desarrollo científico-tecnológico alcanzado por la sociedad, ello define transformaciones en el proceso formativo con la participación activa de agentes educativos, agencias y actores económicos de los diferentes contextos de la red socioeducativa.

Además, para lograr una educación de calidad como lo exige el III Perfeccionamiento Educacional, que cumpla con las exigencias de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030, (ONU, 2015), se debe exigir sistematicidad, igualdad de oportunidades y el vínculo con la vida, con el entorno social y productivo, para lograr equidad en el desarrollo de las cualidades laborales en la formación de la personalidad de los educandos.

Ante este escenario la formación laboral como proceso pedagógico se enfrenta a transformaciones, donde el tratamiento a la igualdad de género adquiere una atención más integral y específica por lo que amerita un análisis exhaustivo a partir de la implementación del enfoque de igualdad de género en procesos educativos. La experiencia pedagógica de más de 20 años en la docencia, en la dirección y ejecución de este proceso en la educación Secundaria Básica, así como la revisión literaria de las diferentes investigaciones permitieron determinar manifestaciones de insuficiencias relacionadas con;

1- La existencia de subordinaciones en las relaciones entre los educandos que conducen a actitudes discriminatorias durante la ejecución de las actividades laborales y productivas.

2- La importancia que le conceden los educandos a las actividades laborales para dar solución a problemas relacionados con la vida a partir de ser portadores de mitos, prejuicios y tabúes que inciden en la selección afectiva de su futuro laboral y profesional.

3- El desarrollo de cualidades laborales de la personalidad del educando expresadas en los comportamientos estereotipados que manifiestan en la producción de artículos o la prestación de servicios de utilidad y necesidad social

El enfoque de igualdad de género es un contenido analizado desde el ámbito educativo por lo que simboliza en la formación de la personalidad del educando. No obstante, se limitan los argumentos para su puesta en práctica desde el proceso de formación laboral.

Desde la literatura especializada los investigadores Roldan et al., U. (2023) asumen la `posición García y Montenegro, 2021 quienes consideran que el enfoque de igualdad de género, especialmente, en la educación, visibiliza las relaciones y diferencias que existen entre ambos sexos para disminuir las desigualdades que predominan en la sociedad, apuntando a la equidad en todos los ámbitos. (Roldan et al., 2023, p. 368).

En fundamental hacer un análisis del enfoque de igualdad de género para comprender su transversalización en los diferentes procesos en el ámbito educativo, especialmente para su implementación en el proceso de formación laboral en la educación Secundaria Básica. Para Vázquez y Aragón (2021) el enfoque de igualdad de género “se caracteriza por combatir la presencia de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres existente en la sociedad.” (Vázquez y Aragón 2021, p-296).

Lo anterior se refrenda desde la Constitución de la República de Cuba, (2019), al ratificar explícitamente el principio de igualdad y no discriminación, establecido desde el artículo 42 y 43

los cuales establecen que “todas las personas son iguales ante la ley (...) y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género (...) identidad de género (...)” así como “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social familiar y en cualquier ámbito.” (GOC-2019-406-EX5, p.79).

Esto evidencia que todos los educandos, en dependencia de sus características sexuales, tienen el derecho de recibir una educación y desarrollar una formación laboral, vocacional y profesional sin discriminación por razones de sexo, con las mismas oportunidades que garanticen la equidad para luego insertarse en un ambiente laboral inclusivo.

De esta manera para el cumplimiento de esta exigencia social el enfoque de igualdad de género en los procesos pedagógicos, entre ellos el proceso de formación laboral, debe considerarse como “un eje transversal que orienta los planes de estudio, en el uso de estrategias didácticas lúdicas que promuevan el acercamiento de los estudiantes a las problemáticas de género.” (Jiménez y Galeano 2020, p-495).

Considerando que los centros educativos de la enseñanza Secundaria Básica se convierten en espacios de socialización y reproducción de creencias, tradiciones, mitos, tabúes, sesgos y estereotipos Deroncele et al., (2020) enfatiza que el enfoque de igualdad de género debe convertirse a su vez en “un mecanismo importante para gestionar potencialidades formativas desde la equidad de género.” (p-99).

Todo lo anterior implica que, en el proyecto educativo institucional de los centros educativos, se conciban acciones bajo la dirección del colectivo pedagógico y con la interrelación de las agencias, agentes y actores económicos, que desarrollen en los educandos cualidades, habilidades y actitudes que contrarresten comportamiento estereotipados en el contexto social y laboral.

Sin embargo, en el proceso de formación laboral la teoría del enfoque de igualdad de género se transversaliza de manera limitada al persistir en los educandos manifestaciones estereotipadas sobre roles sexistas dados en lo laboral, lo familiar y lo social. Por ello se determina el siguiente problema científico ¿cómo contribuir a la igualdad de género en el proceso de Formación Laboral?

Como objetivo para su solución se propone elaborar una estrategia pedagógica que integre lo instructivo, educativo, vivencial-motivacional-laboral desde la interrelación de los contextos de la red socioeducativa en el Proyecto Educativo Institucional que transversalice la igualdad de género en la formación laboral apuntando a la equidad del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad del educando.

Desarrollo

Estrategia pedagógica para la implementación de la formación laboral con enfoque de igualdad de género

La educación es la base fundamental para avanzar hacia la igualdad de género, y como uno de sus procesos, la formación laboral, cumple un rol fundamental hacia el logro de la igualdad para promover relaciones más justas e inclusivas en la sociedad desde el ámbito laboral. Para lograr la formación laboral con enfoque de igualdad de género se propone la implementación de una estrategia pedagógica.

Para su implementación se parte de defender que la formación laboral con enfoque de igualdad de género es el proceso y el resultado de la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar servicios o a obtener productos de necesidad y utilidad social y manifiestan actitudes de respeto a la diversidad durante toda la vida, bajo condiciones de orientación e integración hacia las relaciones socio-laborales, que se

establecen entre hombres y mujeres en una sociedad históricamente contextualizada hacia el logro de una transformación cultural.

Lo anterior revela la necesidad de la integración de lo instructivo, educativo, vivencial-motivacional-laboral para lograr una mayor combinación entre la educación de género y los componentes del proceso de formación laboral en los diferentes contextos de la red socioeducativas. Para ello se analiza, como vía de integración, la puesta en práctica de estrategias pedagógicas.

Valle, (2007), (citado por Cruz y García, (2024) considera que la estrategia pedagógica; por ser la tipología que se aborda en esta investigación; como resultado científico se orienta a la resolución de problemas de la práctica, a vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos y a proyectar un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado. (p-42)

Según los estudios y análisis planteados por Prados (2024), la estrategia suscita que la puesta en práctica de enfoques inclusivos es fundamental para perfeccionar el aprendizaje en los diferentes contextos de la red socioeducativa y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los educandos. En la estrategia que se propone se considera, además la influencia de la integración de lo instructivo, educativo, vivencial, motivacional, laboral como aspecto imprescindible para eliminar actitudes patriarcales en la medida que socialicen los logros y protagonismo de las mujeres y hombres en el entorno laboral y social.

Otros investigadores entre los cuales se encuentran Sierra, (2007, 2008); Serna, (2011) y Rodríguez y Rodríguez, (2011) arriban a elementos comunes como son:

- Concepción teórico-práctica, proyección de la dirección de un proceso pedagógico.
- Permite la transformación de sistema, subsistema o niveles educacionales para lograr el fin propuesto

– Condicionan el establecimiento de acciones que posibilitan cambios en las dimensiones educativas.

A partir de los referentes teóricos analizados, la autora asume la definición dada Sierra, (2008) la cual plantea que es:

La concepción teórico-práctica de la dirección del proceso pedagógico durante la transformación del estado real al estado deseado en la formación y el desarrollo de la personalidad, de los sujetos de la educación, que condiciona el sistema de acciones para alcanzar los objetivos, tanto en lo personal, lo grupal como en la institución escolar. (p. 38).

Visto así, la estrategia pedagógica que se exhibe está diseñada sobre bases teóricas que contribuyan a la igualdad de género desde la formación laboral a partir de garantizar la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad del educando para reducir estereotipos y desigualdades de género en el ámbito laboral y preparar para asumir conductas inclusivas en su futuro desempeño profesional, logrando una transformación cultural.

La estrategia pedagógica de formación laboral con enfoque de género que se propone se fundamenta a partir de:

1. Se fundamenta a partir de las concepciones más actuales y avanzadas de la formación laboral y el enfoque de igualdad de género y las particularidades en la formación integral del educando.

2. La Filosofía, la estrategia posee su base teórica y metodológica en el método Materialista Dialéctico, que permite el análisis y la interpretación de los procesos pedagógicos, parte de la teoría del conocimiento ofrecida por V. I. Lenin en 1914, cuando plantea el camino dialéctico de la adquisición del conocimiento “...de la contemplación viva al pensamiento abstracto y de este a la práctica...” (Lenin, 1973, p. 18)

3. Toma como referentes los presupuestos sociológicos y psicológicos sustentado en la teoría de Vigotsky (1896-1934) los cuales conciben al ser humano como ser social y enter activo en su propio aprendizaje, que se desarrolla paulatina e integralmente mediante la interacción social y le permite apropiarse de un conjunto de conocimientos, actitudes, cualidades, habilidades, valores e ideales que forman parte de la cultura de la sociedad en que se desarrolla, al mismo tiempo, al establecer estas relaciones logra una transformación que acrecienta el legado sociocultural.

4. Posee como base transcendental la concepción de la educación martiana la cual considera al ser humano como un ser biopsicosocial basada en la preparación para la vida, la vinculación de la teoría con la práctica para interactuar con el medio, transformándolo y transformándose a sí mismo, distinguiéndose su papel activo, de ahí su función psíquico-social.

5. Desde lo pedagógico la estrategia se fundamenta en la comprensión de la pedagogía como ciencia que integra los saberes y que aporta al conocimiento del ser humano y su vínculo con la teoría y en la necesaria interacción de las categorías instrucción-educación y formación-desarrollo para contribuir a la igualdad de género desde la formación laboral.

6. La unidad de lo afectivo-cognitivo, vivencial-motivacional-laboral en el proceso de educación de la personalidad; el carácter colectivo e individual de la educación y el respeto a la diversidad y personalidad; la coeducación y el enfoque humanista de la educación cubana para lograr la igualdad de género.

7. Constituye una necesidad social, porque al promover la igualdad desde la equidad en el desarrollo de cualidades laborales garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y económico, se combate la discriminación y se fomenta un ambiente más justo y respetuoso, se eliminan estereotipos y fortalece a la sociedad al aprovechar las potencialidades de todos.

La estrategia pedagógica para la formación laboral con enfoque de igualdad de género presentada reúne las siguientes características:

- Sistémica: se admite desde la interrelación de sus componentes (etapas y acciones), interrelación que se sustenta en la coordinación y dependencia, así como la integridad de cada una con su organización jerárquica.
- Sistematizadora: sus acciones favorecen la sistematización de los conocimientos laborales, habilidades y cualidades laborales, así como los saberes de la educación de género.
- Contextualizada: se implementa en los contextos de la red socioeducativos que integran el currículo institucional en correspondencia con los objetivos formativo de nivel educativo Secundaria Básica, que se encuentra en proceso de transformación.
- Flexible: por la posibilidad de cambios en dependencia de las experiencias derivadas de su aplicación, la que puede ser ampliada o enriquecida a partir de los cambios actitudinales (cualidades, vivencias y reflexiones) y cognitivos (conocimientos, habilidades y hábitos laborales) que se van operando en los educandos como objetos de transformación.
- Integradora: porque articula disciplinas e integra saberes, prácticas e intereses en función de las problemáticas identificadas.
- Transformadora: propicia a mejoras en función de la igualdad de género desde el proceso formativo de formación laboral, permite modificaciones en los modos de actuar y en las relaciones de género entre los educandos a partir de la integración de saberes desde la vinculación de los instructivo, educativo, vivencial-motivacional-laboral.

Objetivo general de la estrategia: contribuir a la igualdad de género desde el proceso de formación laboral, en los educandos de secundaria básica para desmontar la cultura estereotipada, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen

desigualdades en el ámbito laboral y en la sociedad a partir de la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad.

A continuación, se describe la organización por etapas de la estrategia pedagógica para la formación laboral con enfoque de igualdad de género:

- Primera etapa: diagnóstico y sensibilización.
- Segunda etapa: Planificación de las acciones de la estrategia.
- Tercera etapa: Ejecución de las acciones de la estrategia.
- Cuarta etapa: Control- valoración de las acciones de la estrategia.

En las etapas propuestas se establecen relaciones de coordinación. Cada una de ellas se manifiesta como parte de la otra, es decir, el diagnóstico y sensibilización están presente en el resto de las etapas, así como la planificación, debido a que las características de la estrategia ofrecen posibilidad de planificar y ejecutar otras acciones a partir de los resultados obtenidos. Igualmente es indispensable la valoración de las acciones en la ejecución de la estrategia pedagógica como premisa para su desarrollo. Seguidamente se especifica cada una de las etapas.

Etapas 1 diagnóstico y sensibilización.

El diagnóstico da la posibilidad de determinar los logros, dificultades y potencialidades del proceso de formación laboral y permite intencionar acertadamente la formación laboral con enfoque de igualdad de género en los educandos; por lo que se diagnostica el proceso, los agentes que intervienen. Ello determina el objetivo de la etapa: diagnosticar la educación de la igualdad de género de los educandos y agentes educativos desde el proceso de formación laboral.

Lo anterior requiere tener en cuenta la situación social de desarrollo, preparar a los docentes para dirigir su correcta aplicación, seleccionar el momento y lugar adecuado y crear un clima favorable para propiciar la disposición de los sujetos. Para ello se hace necesario auxiliarse de un grupo de instrumentos que se elaboran sobre la base de los criterios de evaluación de la

formación laboral y la igualdad de género, los que permiten determinar las limitaciones y potencialidades para desarrollar este proceso, y, por ende, caracterizar la situación real de la formación laboral con enfoque de igualdad de género de los educandos.

Las acciones para desarrollar en la etapa son:

- Realizar el estudio de documentos importantes para la dirección de la formación laboral desde el proyecto educativo institucional, entre las que se destacan: modelo de secundaria básica, plan de estudio, concepción curricular del proceso educativo, los programas y orientaciones de las diferentes disciplinas, así como las indicaciones de la atención de la formación laboral.
- Aplicar instrumentos de investigación (revisión de documentos, entrevistas y observaciones a las clases y actividades que imparten los agentes educativos) que permitan profundizar en la situación real del objeto a transformar.
- Identificar las potencialidades y necesidades del proyecto educativo institucional para la proyección de la educación de género en la formación laboral desde las diferentes disciplinas.
- Determinar las potencialidades formativas laborales de los contextos de la red socioeducativa en función de sistematizar los contenidos laborales y la educación de género de manera integrada.
- Valorar los resultados que se obtienen por dichos instrumentos con el fin de saber las causas que generan las limitaciones en la formación laboral con enfoque de igualdad de género en los educandos.

Con el diagnóstico, que debe tener presente el estudio de los proyectos de vida del educando, se determinan las influencias de las cualidades laborales, necesidades, intereses y motivaciones, las manifestaciones conductuales específicas de los educandos relacionadas con las relaciones de género durante las actividades laborales, las potencialidades del contenido

laboral y vocacional expresados en las disciplinas del currículo y las potencialidades formativos (laborales, humanos y tecnológicos) de los contextos de la red socioeducativas, para proyectar el conocimiento de la educación de género en el proceso de formación laboral.

Estos elementos son indispensables para la sensibilización de los educandos, agentes y representantes de agencias educativas en la participación del proceso, así como para la planificación de las acciones a ejecutar en dependencia de los contextos de la red socioeducativas.

En esta etapa la sensibilización permite hacer conciencia a los participantes de la necesidad e importancia de la igualdad de género a través de la formación laboral, comprometerlos con la transformación del proceso y contar con argumentos sólidos para sensibilizar a otros miembros de los contextos de la red socioeducativa. Además, con los espacios de sensibilización se contribuye a la preparación de los agentes educativos en la educación de género.

En este sentido, se consideran las siguientes acciones:

- Realizar talleres de reflexión para el intercambio de experiencias y valoraciones acerca de la igualdad de género en el ámbito laboral, los estereotipos y las desigualdades sociales que afectan la sociedad.
- Socializar mediante talleres de reflexión con agentes educativos y educandos sobre elementos de la teoría del género para la construcción de una sociedad menos desigual.
- Intercambiar con los docentes mediante la preparación de la asignatura sobre la teoría del género, la igualdad de género y su tratamiento desde las potencialidades de los contenidos laborales de las disciplinas.

Es importante saber que en el proceso de sensibilización se logra además la preparación, para ello resulta oportuno garantizar que se cuente con un contexto de apoyo favorable (poder de

convocatoria, respaldo oficial para toma de decisiones y acciones), derivado de las políticas educacionales y las adecuadas relaciones entre los factores de la comunidad, familia y promotores de proyectos sociales, culturales y productivos-laborales.

Para los espacios de sensibilización que garantice además la preparación, se hace necesario entregar previamente materiales para un estudio anticipado de las esencias del objeto a transformar, dosificar cada contenido, comenzar con aspectos esenciales, empleando materiales audiovisuales para propiciar el debate, esclarecer dudas y recoger criterios, así como formar equipos y trabajar en talleres.

Se propicia desde estos espacios las relaciones de género, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades, a partir de las reflexiones, experiencias y vivencias de los participantes, de manera flexible, participativa y sistemática que permite la adquisición de un nuevo contenido e incorporarlo al desarrollo de los espacios socioeducativos.

Etapas 2: Planificación de las actividades de la estrategia.

Objetivo de la etapa: planificar actividades desde el proyecto educativo de grupo hasta su concreción en el PEI para la formación laboral con enfoque de igualdad de género.

En este momento se planifican las acciones por etapas, los contenidos, los métodos y los medios. Se seleccionan los grupos pedagógicos con los cuales se va a interactuar y los agentes que participan. Se realiza la capacitación de los docentes y del resto de los agentes educativos, atendiendo a los resultados del diagnóstico y a la caracterización de grupo pedagógico donde mediarán.

Los contenidos para la capacitación estarán relacionados con: la formación laboral, como elemento portador de contenidos para la igualdad de género, intercambio de experiencias sobre la salida curricular a la igualdad de género desde los contenidos laborales, a las particularidades formativas de los diversos contextos de la red socioeducativas para la sistematización de los

contenidos laborales y la integración con la educación de género, el uso de las vivencias, motivaciones y perspectivas de los educandos y familiares respecto a lo laboral para la igualdad de género.

Es necesario tener presente para la planificación de las actividades las siguientes exigencias:

- Adecuar las actividades a la caracterización del grupo pedagógico, desde las potencialidades necesidades, motivaciones e intereses laborales reflejadas en los proyectos de vida de los educandos, con el contexto de la red socioeducativa para el cumplimiento de sus necesidades de modo que promuevan el reforzamiento y la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales en el plano individual y social.
- Determinación de los contenidos de las asignaturas que tributen coherentemente al componente laboral y contribuyan al tratamiento de la igualdad de género.
- Seleccionar y diseñar las actividades socio-laborales para garantizar la interacción del educando con su entorno y propiciar la adquisición, sistematización y transmisión de los conocimientos laborales en igualdad de oportunidades en vinculación con la práctica.
- Incentivar el debate y la reflexión sobre el significado y el sentido de la vida del trabajo en mujeres y hombres, el papel de la educación en la igualdad de género, así como las polémicas con los estereotipos y roles tradicionales de género en lo laboral.
- Garantizar la participación equitativa a partir de distribuir las tareas según capacidades e intereses de los educandos y rotar las responsabilidades para que todos los educandos tengan las mismas oportunidades de sistematizar las diferentes habilidades.
- Aprovechar las posibilidades que brindan los programas de las disciplinas para potenciar el desarrollo de trabajos prácticos e investigativos, a favor de reafirmar la teoría con la

práctica, la integración de saberes y contenidos y fomentar la conciencia crítica y el compromiso con la equidad, desde la determinación de los problemas del entorno y su transformación.

– Potenciar la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales en la personalidad de los educandos con igualdad de oportunidades que les permitan identificar y solucionar de manera creadora los problemas laborales y los conflictos de género que se manifiestan en su entorno y afectan a la familia y a la sociedad.

Entre las actividades concebidas en la estrategia pedagógica podemos referir: talleres de reflexión, proyectos socioproductivos, visitas a centros productivos y formadores de la comunidad y concursos.

Actividad 1: Espacio para un taller

En esta actividad se implementan talleres de reflexión, para ello se tuvo en cuenta la concepción de Castro, (2017) lo proyecta como:

Un modo de proceder en el proceso docente-educativo, dirigidos a modelar y promover el pensamiento teórico-metodológico y práctico de estudiantes y profesores, como aproximación a la solución de situaciones inherentes a la práctica escolar, a partir de un análisis crítico-científico que se centra en debates, reflexiones, intercambios de criterios comunes y divergentes en un proceso de naturaleza individual y grupal. (p. 92)

Teniendo en cuenta lo planteado, se asume la estructura del taller propuestos, en los que se integra los elementos definidos por esta autora como talleres de reflexión y talleres pedagógicos, se elaboró la propuesta de talleres de reflexión pedagógica como una forma de organización del proceso pedagógico que permite la integración de conocimientos, experiencias y vivencias, centrados en la comunicación y la orientación. Las decisiones y conclusiones finales se realizan a través de elementos colectivos e ideas comunes, la estructura organizativa de los

talleres de reflexión pedagógica queda conformada por: tema, contenido, objetivo, instrumentos y medios, técnicas a utilizar y evaluación.

Con el desarrollo de los talleres de reflexión pedagógica se ofrece una educación de igualdad de género, para lograr en los agentes educativos y educandos no solo el dominio de los contenidos del género, sino garantizar la transmisión en las acciones, que se desarrollan en cada uno de los contextos socioeducativos; en esta etapa se realizan debates colectivos y se analizan las tareas y funciones para lograr la unidad de los participantes.

En congruencia con lo anterior los talleres de reflexión pedagógica vivifican la experiencia de trabajo cooperado como el máximo intercambio de dar-hablar y escuchar, dar y recibir, es un espacio vivencial y motivacional que abona a la apropiación de los conocimientos, el sentido de pertenencia y el compromiso por alcanzar el objetivo propuesto.

Actividad 2: Desarrollo de proyectos socioproductivos

Lograr una educación donde se desarrolle la ciencia en la vida, a partir que los educandos, apliquen los contenidos de las diferentes disciplinas a la práctica social a partir de la solución de problemas, con respeto a la diversidad y la inclusión es la esencia de la formación laboral con enfoque de igualdad de género.

Para ello se planean los proyectos socioproductivos a partir de la definición dada por González, (2018) que los concibe como

una variante de formación laboral y constituye una forma de organización del aprendizaje, en la que los participantes (adolescentes, docentes, facilitadores, familias, trabajadores y comunidad en general) buscan soluciones colectivas a problemas, preferiblemente con relevancia social, mediante un proceso activo, cooperativo, participativo e inclusivo de producción de bienes y/o de prestación de servicios, a través de la investigación acción, que enriquece, transforma y desarrolla a los sujetos y su entorno. (p.3)

Los proyectos socioproductivos propuestos en la estrategia, buscan generar beneficios sociales y educativos, deben ejecutarse en función del vínculo de lo instructivo, lo educativo, lo vivencial, motivacional y laboral. Se conciben de las demandas a partir de los gustos, preferencias e intereses vocacionales de los educandos relacionadas con problemas de comunidad educativa en correspondencia con los objetivos formativos y componentes de la educación. La estructura organizativa quedó conformada por: introducción, objetivo general, determinación de los líderes, planeación estratégica, ejecución, divulgación y promoción, control y evaluación.

Los proyectos socioproductivos logran desde la interrelación con los contenidos laborales de las disciplinas a las que les brindan tratamiento, el logro del fomento de la igualdad género, la justicia social, el desarrollo de habilidades prácticas, y la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales en estrecha interacción con los contextos de la red socioeducativas, la conservación del medio ambiente y la motivación por especialidades técnicas.

Los proyectos socioproductivos permiten que los educandos asuman un papel activo, protagónico y participativo. Para ello es necesario que desde los procesos de planificación se determinen las funciones, responsabilidades y atribuciones que asumirán cada uno de los participantes de manera equitativa e igualitaria, sin discriminación de sexo lo que garantiza su carácter inclusivo y equitativo.

Actividad 3: Puertas a la conciencia

Objetivo: Fomentar la conciencia crítica sobre la igualdad de género en el entorno laboral y una visión directa sobre la aplicación de la igualdad de género como política laboral.

Acciones a desarrollar:

1. Selección de las agencias educativas:

La selección de las agencias educativas a visitar (empresas, organismos, emprendimientos, instituciones educativas) se hará corresponder con la familia de las especialidades a trabajar según cronograma de formación vocacional. Se debe tener presente que estas agencias educativas promuevan la igualdad de género y cuenten con políticas y programas inclusivos.

Octubre: Familia de la Agroindustria	Noviembre: familia de la Economía
Diciembre: Familia de la Construcción y Educación	Enero: Familia de la Eléctrica
Febrero: Familia de los Servicios	Marzo: Familia de la Industria Ligera
Abril: Familia de la Educación	Mayo: Familia de Geodesia y Planificación

2. Coordinar con los representantes de recursos humanos: el día, la hora y objetivo de la visita, así como todas las personas que participaran, las áreas del recorrido, bienvenida y apertura.

3. Preparación de los educandos: Para ello se realizará una sesión informativa sobre la importancia de la igualdad de género en el trabajo, se explica el desarrollo de la visita y como aplicar lo aprendido, además se elabora un grupo de preguntas para incentivar el diálogo entre los trabajadores y directivos.

4. Desarrollo de la visita: se inicia la visita con la recepción, bienvenida y presentación por parte de la dirección de la agencia educativa, se procede al recorrido por las instalaciones con la explicación de la estructura del personal, el trabajo en equipo y como se fomenta la equidad e igualdad de género. El testimonio (del colectivo de trabajadores y educandos) a través de charlas sobre la experiencia en el ámbito laboral los desafíos y logros en igualdad de oportunidades es parte de la interacción a partir de las preguntas de los educandos. Ello garantiza como cierre de la visita la valoración y análisis de las políticas de inclusión y equidad en las distintas profesiones.

5. Reflexión y cierre: se designa un espacio dentro del horario (turno de actividades pioneriles), después del día de la visita, para el intercambio de impresiones y aprendizaje que permita definir una propuesta para promover la igualdad de género en su futura vida laboral.

Con esta actividad se espera lograr una mayor comprensión y conciencia crítica sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, motivación por demostrar buenas prácticas durante las actividades laborales y en sus futuras profesiones, además al empoderamiento de los educandos para contribuir a la equidad e igualdad de género.

Actividad 4: Concurso

Como conclusión de las actividades planificadas para la estrategia se confeccionó un concurso para exponer los conocimientos adquiridos, las experiencias en todas y cada una de las acciones antes desarrolladas a partir de la reflexión sobre profesiones y roles laborales libres de estereotipos.

Tema: Redefiniendo el Trabajo

Convocatoria

Estimados educandos, le proponemos un concurso como cierre final con el cual podrán exponer sus conocimientos y experiencias acerca de la igualdad de género desde el ámbito laboral y su formación a través de la plástica, la literatura y la informática; con el tema Redefiniendo el Trabajo, el plazo de entrega será hasta el 22 de abril y los resultados se darán a conocer el 30 de abril en saludo al día internacional de los trabajadores.

Objetivo: Demostrar los conocimientos y motivar a la reflexión y conciencia crítica sobre la igualdad de género a partir de las experiencias adquiridas durante la aplicación de la estrategia que contribuyan a la formación laboral con enfoque de igualdad de género.

Modalidades de participación

Los educandos podrán elegir entre tres categorías:

- Carteles Ilustrativos: mensajes gráficos sobre igualdad de género en el trabajo.
- Videos Creativos: grabaciones que representen cambios en la percepción del trabajo libre de estereotipos.

- Relatos o cuentos cortos: cuentos o narraciones sobre el mundo laboral con equidad.

Acciones a desarrollar

1. Convocatoria y registro de participantes: se presenta la temática del concurso. Los educandos procederán a la inscripción y eligen la categoría en la que desean participar, se reflexionará a partir de las vivencias y experiencias adquiridas como pautas para la creación del contenido.

2. Creación del contenido: se designa un tiempo para la elaboración del proyecto, los educandos pueden trabajar en equipos, se fomentan ideas innovadoras que rompan con estereotipos y roles tradicionales del trabajo. Para así propiciar la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad.

Los educandos pueden referirse a mujeres como ingenieras y hombres como secretarios con el lema: El talento no tiene género. En los videos podrán realizar grabaciones donde elijan empleados/as por sus capacidades no por el género o de un personaje que desafía prejuicios y logra su sueño profesional.

3. Presentación y exposición: se organiza una exposición de los trabajos presentados y se dedica un espacio para que los educandos expliquen sus ideas y motivaciones. Se intercambia sobre las principales ideas.

4. Evaluación y premiación: se conforma un jurado con especialista en el tema (género, instructores de artes y docentes de español literatura). Se evalúa la originalidad, impacto y mensaje del trabajo realizado, se premian los mejores trabajos por categoría, resaltando el papel

de la mujer. Se utilizará para ello espacios como matutinos y chequeos de emulación en fechas significativas.

Los mejores trabajos se publican en los perfiles institucionales, las cuentas en X y la página web de la institución educativa. Ello permitirá generar conciencia sobre los roles laborales desde una perspectiva inclusiva y motivar la conciencia crítica sobre la formación laboral y el empleo sin sesgo de género.

Etapas 3: Ejecución de las acciones de la estrategia.

Objetivo de la etapa: ejecutar las acciones para la formación laboral con enfoque de igualdad de género de los educandos.

Esta etapa tiene como esencia promover en los educandos la realización de las acciones laborales, mediante la integración de saberes, contenidos y la articulación de espacios formativos en la resolución de problemas que se enmarcan en los diferentes contextos de la red socioeducativas, en correspondencia con los objetivos formativos.

Las acciones que se ejecutarán tienen como partida las potencialidades de los conocimientos laborales de las diferentes disciplinas que inciden en la educación de la igualdad de género, desde la coeducación y al integración y contextualización de saberes, en estrecha interrelación con contextos de la red socioeducativas, a partir de los resultados del diagnóstico, la caracterización del grupo pedagógico donde se priorizan las necesidades, motivaciones, intereses laborales derivadas de los proyectos de vida y expresadas en las esferas cognitivas y afectivas de la personalidad.

La ejecución educativa de acciones específicas que se implementan, parte de la construcción de los proyectos educativos de grupo, con la participación protagónica y activa de todo el colectivo docente y agentes educativos. Se insertan en el proyecto educativo institucional que es parte esencial del currículo institucional.

El desarrollo de esta etapa garantiza que se genere una educación y cultura de la igualdad de género, en la propia dinámica de la formación laboral para que los educandos asuman una actitud activa, transformadora, reflexiva acerca de las relaciones laborales, todo lo cual les permite ampliar sus concepciones sobre la igualdad de género en el ámbito laboral.

Acciones a realizar en la etapa:

- Efectuar las coordinaciones pertinentes con las agencias y agentes de la red socioeducativa para poner en práctica las actividades diseñadas.
- Desarrollar las acciones de preparación que se proponen para los implicados en la formación laboral con enfoque de igualdad de género de los educandos.
- Poner en práctica las acciones laborales e investigativas con actividades para el trabajo con la formación laboral con enfoque de igualdad de género a través de las actividades complementarias.

Etapas 4: Control y valoración de las acciones de la estrategia.

Objetivo de la etapa: evaluar la efectividad de las acciones y las actividades complementarias para la formación laboral con enfoque de igualdad de género de los educandos.

En esta etapa se comprueba la eficiencia del trabajo realizado por los diferentes agentes educativos, la calidad de las acciones desarrolladas, los cambios que se producen en los modos de actuar y las relaciones de género de los educandos durante las actividades complementarias laborales que evidencien la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales y la transformación cultural. A partir de ello se brinda la posibilidad de anticiparse a los errores en función del rediseño y retroalimentación de las acciones, encaminadas al cumplimiento del objetivo.

La evaluación se puede realizar a partir del cumplimiento de las acciones a corto, mediano y largo plazo. Para ello se desarrollan acciones que contribuyen a la efectividad del proceso de formación laboral con enfoque de igualdad de género:

- Control de las acciones implementadas: el cual permitió constatar sistemáticamente el desarrollado de las transformaciones en las relaciones de género, la equidad en el desarrollo de las cualidades laborales a partir de los modos de actuación durante las actividades, la efectividad de la utilización de técnicas participativas, así como la implicación y compromiso de los agentes educativos.

- Valorar el nivel de implicación de los participantes, los criterios sobre la educación con igualdad de género desde la formación laboral y su compromiso con la equidad para la transferencia de la cultura de igualdad de género a todos los contextos de la red socioeducativas. Los resultados y significación personal de los talleres de reflexión pedagógica y los proyectos socioproductivos, su impacto en la sociedad en aras de la transformación cultural.

- Valorar la contribución de las acciones de la estrategia: se considera como resultado en la implementación de la concepción pedagógica, lo cual se desarrolla con todos los participantes y colaboradores. Se analizan y socializan los resultados obtenidos, el cumplimiento de los objetivos, se escuchan los criterios que contribuyan a su perfeccionamiento, a partir de rediseños desde el proceso de modelación.

Para la valoración de la implementación de la estrategia se tuvo en consideración los siguientes elementos: sensibilidad, vigencia y profundidad en los análisis y opiniones emitidos por los agentes educativos y los educandos, la motivación hacia lo laboral a partir de las actividades no tradicionales para ambos sexos, conocimiento de los elementos sobre la educación en igualdad de problemas en los diferentes contextos de la red socioeducativas y situaciones de aprendizaje que se de género y su representación desde los modos de actuación en

las actividades laborales y la equidad en el desarrollo de cualidades y habilidades laborales puesta de manifiesto en la solución les diseñan.

Conclusiones

La estrategia pedagógica constituye un aporte práctico al considerar en la formación laboral con enfoque de igualdad de género la contextualización de los elementos del género a los contenidos laborales en igualdad de oportunidades, donde se evidencien la integración de lo instructivo, educativo, vivencial-motivacional-laboral bajo la influencia de las potencialidades formativas laborales de los diferentes contextos de la red socioeducativa, que dirija la reducción de estereotipos tradicionales de género y la importancia del trabajo para garantizar la transformación cultural.

Los resultados demostraron que una estrategia pedagógica bien fundamentada y estructurada promueve significativamente actitudes positivas en los educandos hacia los problemas de género en el ámbito laboral, familiar y social, lo que contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y con valores éticos - morales.

No obstante, el estudio reveló tanto potencialidades como limitaciones en la implementación del enfoque de igualdad de género en el proceso de formación laboral. Discrepancia entre la posición flexible de algunos docentes y agentes educativos en correspondencia con su accionar práctico a partir de actitudes solapadas al mantener ideas estereotipadas, machistas y conservadoras.

Los educandos mostraron capacidad crítica para analizar y cuestionar los estereotipos tradicionales, los roles de género, las inequidades presentes en la familia y sociedad, así como sus relaciones interpersonales en la escuela que limitan su preparación para la vida social, profesional y laboral.

Referencias

Osnaury López Vázquez, Alida Pérez Osorio, Gledymis Fernández Pérez
Volumen 17, Número 1, Año 2026. Enero-Marzo. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía>

- Castro, G. (2017). Sistema de talleres de reflexión psicopedagógica para el desarrollo del vínculo comunicación-orientación en la formación del profesional de la educación de la Universidad de las Tunas, Cuba. *Revista Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación* 2(3): 85. <http://www.researchgate.net>
- Gaceta Oficial de la República de Cuba. (2019). *Constitución de la República de Cuba*, edición extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019 (GOG-2019-406-EX5)
- Cruz, M. & García, J. (2024). Estrategia pedagógica para formar la competencia investigación periodística en los estudiantes de Licenciatura en Periodismo. *Universidad y Sociedad*, 16(3) 39-48. <http://scielo.sld.cu>
- Deroncele Acosta, A., Medina Zuta, P., y Gross Tur, R. (2020). Gestión de potencialidades formativas en la persona: reflexión epistémica y pautas metodológicas. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 97-104. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1417/1444>
- García-Huidobro, R. & Montenegro, C. (2021). Proyectos artísticos pedagógicos con enfoque de género para el trabajo en la escuela. *Foro Educacional*, (36), 101-131. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7998533.pdf>
- González, R. (2018). Los proyectos socioproductivos en función de la formación laboral de los escolares. *Revista científico-educacional ROCA*, 14(3) Edición especial. <http://revistas.udg.co.cu/>
- Jiménez, M., & Galeano, D. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), 490-508. <https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?>
- Lenin, V.I. (1973). *Materialismo y empiriocriticismo*. Obras Escogidas, Editorial Progreso, Moscú. <http://bolchetvo.blogspot.com/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org>

Prados, R. (2024). *Estrategias pedagógicas inclusivas: enriqueciendo el aprendizaje en el aula*.

Centro de Pediatría. <https://blog.centropediatria.es/estrategias-pedagogicas-inclusivas>

Rodríguez, M. A. y Rodríguez, A. (2011). *La estrategia como resultado científico de la investigación educativa*. En N. De Armas y A. Valle (2011). Resultados científicos en la investigación educativa, (pp.22-40). Pueblo y Educación. La Habana.

Roldan Reynaga, A. A., Limo Benites, S. A. L., Montes Serrano, U. (2023). Enfoque de igualdad de género en la educación básica en Latinoamérica. *Maestro y Sociedad*, 20(2), 397-407. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

Serna, A. (2011). *Estrategia pedagógica para la superación profesional de los profesores asesores del programa nacional de formación de educadores*. [Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Ciudad de la Habana.

Sierra R. (2007) La Estrategia Pedagógica. Sus predictores de adecuación. *Revista Varona*, 45. ISPEJV. La Habana.

Sierra, R. A. (2008). *La estrategia pedagógica, su diseño e implementación*. Pueblo y Educación. La Habana.

Vázquez, R., & Aragón, A. (2021). *La perspectiva de género: una asignatura pendiente en la formación inicial del profesorado*. A. Rebollo, A. Arias (Coord.) Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior (pp. 293-317). Madrid: Dykinson https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=850873yorden=0yinfo=open_link_libro