

## ***Gestión y desarrollo de la formación laboral en la educación actual / Management and development of job training in current education***

Luis Felipe Batista-Rodríguez<sup>1</sup> [felipe@ho.rimed.cu](mailto:felipe@ho.rimed.cu) <https://orcid.org/0000-0002-9429-4534>;  
Prudencio Alberto Leyva-Figueroa<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5730-4054>; Laura Leticia  
Mendoza-Tauler<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1125-5474>

### **Institución de los autores**

<sup>1</sup>Dirección Provincial de Educación

<sup>2</sup>Universidad de Holguín

**País:** Cuba

Este documento posee una [licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



### **Resumen**

Un estudio diagnóstico reveló insuficiencias en el desempeño profesional de trabajadores egresados de la universidad, lo que motivó a los autores a la búsqueda de posibles soluciones, para ello se formuló el problema ¿cómo contribuir al desarrollo de la formación laboral para un mejor desempeño de los egresados de la universidad de Holguín? En tal sentido se diseñó una estrategia de gestión de formación laboral y se explican sus elementos estructurales para contribuir a solucionar problemas relacionados con la educación económica, energética y ambiental. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos para el diagnóstico fáctico; como resultado se concreta una estrategia con sus etapas y acciones que posibilitan encontrar soluciones sostenibles a problemas profesionales que se manifiestan en los diferentes contextos formativos, según criterios emitidos por los especialistas que emitieron sus criterios acerca de la pertinencia de la propuesta de solución que se concreta mediante la estrategia que se diseñó.

**Palabras Clave:** Formación Laboral; Estrategia; Gestión

### **Abstract**

The current challenges of Cuban Education to achieve greater efficiency in the direction of the educational teaching process in students is a key element towards the design of intervention

alternatives to solve the existing problem of job training in current Cuban education. A labor training management strategy is addressed and the structural elements that make up it are explained in order to contribute to solving the problems related to economic, energy and environmental education in relation to the appropriation of labor knowledge in the different training contexts. During the investigation, theoretical and empirical methods were used that contributed to its development; As a result, a strategy is designed with its stages and actions that produce transformations and lead to formulating sustainable solutions to professional problems that are manifested in the different training contexts.

**Key Words:** Job training; Strategy; Management

## Introducción

La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un programa universal para contribuir a eliminar o mitigar problemas sociales, tales como la alimentación, salud, viviendas, educación, etc. El objetivo cuatro de la referida agenda plantea, entre otras acciones la necesidad de garantizar una formación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, lo que debe cumplirse mediante la materialización de un conjunto de metas relacionadas con la culminación de los procesos mediante los cuales se forman los profesionales en diferentes áreas de la economía y la sociedad con resultados pertinentes y eficaces.

Actualmente, los cambios trascendentales que se producen en el mundo, obligan a una revisión profunda de la continuidad y la coherencia en todos los sistemas mediante los cuales se forman los profesionales en el país, a la vez que se implican en el desarrollo de la economía y la sociedad que implique un mejor nivel y calidad de vida.

El creciente y sostenido desarrollo del conocimiento científico, los métodos de investigación y la tecnología hacen necesario un trabajo formativo de integración de los contenidos educacionales en la sociedad, con repercusión en la formación laboral de los estudiantes.

Para lograr el encargo que les da la sociedad a las instituciones educativas es necesario que el proceso formativo se vincule con la vida, que se relacione estrechamente con el entorno social y productivo. Para ello es necesario, además, que se identifiquen y se discutan los problemas de la práctica social y se busquen soluciones a partir de la aplicación del contenido de enseñanza, con lo que se intenta lograr un proceso productivo y, en esencia, laboral.

El proceso de formación laboral genera un interés creciente en el campo académico y

científico que se evidencia en obras de investigadores tales como: Cerezal (2005), Fong (2005), Fernández (2006), Leyva y Mendoza (2010), Alonso (2014), Infante (2014), Martínez (2017).

Estos autores reconocen la importancia de la formación laboral a partir de la solución de los problemas relacionados con la dirección de la actividad científico-investigativa en la consolidación de un proceso de instrucción y educación relacionado con la vida, con la práctica pedagógica y, en especial, con el entorno social, además, jerarquizan la referida formación mediante alternativas metodológicas, estrategias, modelos didácticos y, concepciones teóricas, en los que se aprecian las categorías aportadas por diversas ciencias. Sin embargo, se requiere lograr la articulación de los procedimientos para la integración de los procesos cognoscitivos, afectivos y valorativos en las áreas del desarrollo sociomoral, de orden intelectual, cognoscitiva, afectivas y del gusto estético.

Lo antes referido constituye el punto de partida para acometer la presente investigación con el objetivo de fundamentar una estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral que logre la integración de los contenidos sociolaborales para alcanzar la actuación de los sujetos a partir de las necesidades y los problemas laborales, donde se trabaje por obtener la potenciación de los contextos formativos y preparar a los mismos de manera que su desempeño en la sociedad contribuya al éxito de las perspectivas en relación con la producción de bienes materiales, salud, educación, etc.

## **Materiales y Métodos**

Durante la investigación se utilizaron métodos teóricos tales como: análisis-síntesis, inducción-deducción, para llegar a conclusiones acerca de cómo se desarrolló el proceso de gestión y desarrollo de la formación laboral, según los criterios expuestos por los autores consultados y su sistematización; así como en la determinación de dimensiones e indicadores para evaluar el empleo de estrategias orientados al desarrollo de la formación laboral y a los resultados que se obtienen en los diferentes contextos formativos.

Además, se emplearon métodos empíricos como la entrevista, la encuesta y la observación, para constatar las principales regularidades de las vías que dinamicen las acciones de la formación laboral en la dirección del proceso de aprendizaje.

## Resultados

La formación laboral en Cuba es el resultado de un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente, que les permite a los niños, jóvenes y adolescentes poder actuar consciente y de manera creadora. Este sistema debe preparar al sujeto para que comprenda la necesidad de su propio aprendizaje y desarrollo; hacerlo capaz de transformar el mundo en que vive y transformarse a sí mismo; prepararlo con una alta conciencia y amor hacia el trabajo, así como para adoptar una actitud científica y creadora ante la vida en un proceso histórico-social.

La educación, como fenómeno social históricamente desarrollado, como núcleo del proceso socializador, ejerce una influencia decisiva en la formación del sujeto a lo largo de toda su vida, y debe prepararlo tanto para el logro de una incorporación personal y social activa, como para el disfrute y plenitud que deriven de la misma.

Los análisis anteriores permiten proponer una concepción científica en la que se evidencia el tránsito de la formación laboral desde un análisis que puntualiza el desarrollo de cualidades laborales y el método instructivo-educativo-desarrollador que facilita el proceso de producción del conocimiento científico de la formación a que se hace referencia en el artículo a una nueva concepción que reconoce el desarrollo de acciones conscientes, multifactoriales y con carácter sistémico, dirigidas a la transformación de los modos de actuación de los futuros trabajadores en su forma de pensar, sentir y actuar ante situaciones de la vida.

La formación laboral se desarrolla bajo condiciones de orientación e interacción sociolaboral y de la labor de la institución en que se forma en la solución de problemas en, y para la vida social y laboral en un contexto histórico-social concreto, porque les permite la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida. Estos actúan sobre la base de representaciones conscientes que expresan su intencionalidad, conciencia y actitud para sí y para los demás; lo que propicia su autorregulación, su formación y su participación en el proyecto social. Además, a través de los métodos y las estrategias de la formación laboral se propicia el compromiso y la responsabilidad de los estudiantes con el desarrollo y la transformación individual y social, lo que favorece que se tracen nuevas metas.

Para lograr lo antes referido se requiere de la solución de los problemas laborales que presupone la socialización de saberes, creencias y tradiciones a partir del carácter científico y tecnológico. Se interrelacionan procesos diversos como son: la comunicación, la toma de

conciencia, la toma de decisiones, la motivación, el enseñar y aprender, entre otros. Intervienen, además, factores propios de la condición bio-psico-social de los sujetos implicados, que lo hacen particulares y diversos y se desarrollan en disímiles contextos formativos que se interrelacionan entre sí.

La gestión de la formación laboral requiere de una orientación científico técnica que sirve de instrumento lógico para explicar, organizar y fundamentar la búsqueda de conocimientos laborales; cumple una función metodológica a la hora de determinar el camino para alcanzar la referida formación, incluye la vinculación de la teoría con la práctica, la relación de la escuela con la vida y de la educación con la producción.

La estrategia se concibe a partir de delimitar los objetivos a lograr por etapas, que contribuyen al tratamiento científico-tecnológico desde los proyectos de carácter sociolaboral como relaciones que ofrecen una nueva mirada a la formación laboral en la formación del profesional. Para ello se prevén cuatro etapas.

La primera etapa se relaciona con la proyección del proceso de formación laboral en los diferentes niveles, en la misma se conciben acciones a corto plazo encaminadas a planificar y organizar el proceso de formación laboral, a partir de las influencias educativas del contenido en la diversidad de contextos formativos que distinguen al futuro profesional.

La segunda etapa, dedicada a la ejecución del proceso de formación laboral en los diferentes niveles educativos a través de los proyectos de carácter sociolaboral, en esta etapa se conciben acciones a mediano y largo plazos orientadas a la aplicación de las acciones concebidas en la etapa de proyección, de manera continua y sistemática, en cada uno de los contextos formativos.

En la tercera etapa, de aplicación del método instructivo, educativo y desarrollador en el proceso de formación laboral, se aplican los procedimientos del método instructivo, educativo y desarrollador en el proceso de formación laboral en los diferentes contextos formativos. En esta etapa se parte de reconocer las influencias educativas del contenido objeto de apropiación por parte del profesional en formación.

Se dirige a constatar las transformaciones que se producen en la manera de sentir, pensar y actuar del estudiante, como expresión del vínculo que se produce entre lo instructivo y lo educativo a lo largo de la vida.

Se debe lograr el carácter instructivo, dirigido al tratamiento a la búsqueda activa del contenido objeto de apropiación por parte del profesional en formación, a partir del uso del

modelo guía de aprendizaje y de las Tecnología de la Informática y las Comunicaciones (TIC); lo educativo, enfocado al tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales desde las influencias educativas del contenido que aprende en cada contexto formativo; y lo desarrollador, como expresión del crecimiento personal que alcanza el sujeto en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y de cualidades laborales que les permite producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida.

El método instructivo, educativo y desarrollador está compuesto por un sistema de procedimientos que a su vez se constituyen en métodos para la gestión y desarrollo de la formación laboral, ellos son los siguientes:

**Sistema de procedimientos del método instructivo, educativo y desarrollador:**

- ✓ Procedimiento metodológico de sistematización de la actividad laboral.
- ✓ Procedimiento de diseño de proyectos didácticos laborales.
- ✓ Procedimiento interactivo laboral para la formación laboral.
- ✓ Procedimiento de orientación profesional.
- ✓ Procedimiento formativo-laboral para dinamizar el proceso de formación laboral.
- ✓ Procedimiento de formación laboral de técnicos medios y obreros calificados en la empresa como contexto formativo profesional.
- ✓ Procedimiento para la formación laboral de obreros calificados basada en proyectos

La cuarta etapa, de evaluación de la formación laboral, dirigida a concebir acciones a mediano y largo plazo que permitan el monitoreo y la evaluación del impacto que se logra (objetivo o distorsionado) durante el proceso de formación laboral, así como en el resultado que se obtiene en el desarrollo de las cualidades laborales de los estudiantes, a partir de las influencias educativas del contenido en la diversidad de contextos formativos que distinguen al profesional en formación.

Las acciones a planificar son flexibles, pueden ser, modificadas o adecuadas a la situación contextual, según las particularidades del diagnóstico. En ellas se evidencian las relaciones entre lo cognitivo, lo afectivo y lo motivacional, toman como centro las relaciones entre los contextos formativos en función de la formación laboral.

La estrategia de formación laboral contribuye al desarrollo social con vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen que la apropiación de los conocimientos laborales que se manifiestan en el contexto formativo estén orientados en dos direcciones fundamentales:

- ✓ **Orientados a la adquisición del conocimiento científico:** dirigidos a las actuaciones de

los estudiantes cuando interactúan con el conocimiento laboral relacionados con la formación científica, tecnológica y cultural, enmarcadas en la ética y la moral, y que son acordes con la capacidad de pensar y actuar, con el objetivo de resolver problemas profesionales laborales con eficiencia y eficacia en la prestación de sus servicios y en la producción de bienes a la sociedad.

✓ **Orientados hacia el aprendizaje de la formación laboral:** dirigidos en el campo de la disposición afectiva y la motivación hacia el mundo que genera conductas positivas ante la nueva dinámica de la sociedad, como resultados del progreso tecnocientífico para actualizar sus conocimientos a través del autoaprendizaje y lograr una mejor comprensión del mundo contemporáneo en desarrollo.

Su aprendizaje constituye una condición indispensable para la adquisición de los conocimientos específicos tales como:

- ✓ El trabajo: el papel y el valor del trabajo en la sociedad.
- ✓ La educación en, y para el trabajo: legislaciones, normativas y códigos de trabajo.
- ✓ El trabajador como centro de la actividad laboral. Las relaciones que se establecen entre los trabajadores y la sociedad.
- ✓ La orientación vocacional y profesional. Necesidades sociales, intereses y motivaciones.
- ✓ Las características y las propiedades de diferentes materiales que son objeto de trabajo en el proceso de enseñanza. Aplicación en la sociedad.
- ✓ Los medios y los procedimientos fundamentales que se utilizan en la transformación de los objetos de trabajo. Principios, función y funcionamiento.
- ✓ Los elementos estéticos en la construcción de artículos de utilidad y necesidad social.
- ✓ Los conceptos fundamentales relacionados con distintos tipos de fenómenos: mecánicos, técnicos, electromagnéticos.

Dadas las características de la estrategia de formación laboral se consideran tres niveles para la apropiación de los conocimientos laborales:

**Nivel de formación básico:** constituye la expresión del nivel elemental para desarrollar la formación laboral de los estudiantes a partir de las normas sociales de convivencia y respeto mutuo, imprescindibles para que sea armónica la interacción social, posibilita el análisis de la actividad laboral dada la relación sujeto-objeto.

En este nivel la apropiación de los conocimientos laborales transcurre desde lo individual y lo social de forma cooperada y colaborativa. Posibilita demostrar el gusto y el sentido estético

en la realización de las actividades cognoscitivas, recreativas y laborales en las que participa, proponer tareas productivas o socialmente útiles, conocer el objetivo, la utilidad y el valor social que representa el trabajo, el desarrollo científico-técnico, la formación politécnica, la orientación vocacional y profesional, el amor al estudio y su continuidad, y desarrollar hábitos de seguridad e higiene del trabajo, así como crear una actitud vigilante y activa hacia los peligros potenciales, para ser capaces de prevenirlos.

**Nivel de formación tecnológico:** caracterizado por la aplicación contextualizada de las características de las diferentes ramas de la esfera de la producción y de los servicios para desarrollar la orientación y la formación vocacional y profesional como resultado de las particularidades tecnológicas en los diversos sectores de la vida económica y social del país. Sienta las bases de una educación económica que propicia la toma de conciencia de la necesidad del ahorro. Garantiza la explicación de los fenómenos, las leyes y las regularidades de la ciencia y la técnica que se ponen de manifiesto en los distintos procesos de la producción y de los servicios. Posibilita cumplir las normas de uso racional de los materiales, con sentido económico de ahorro, así como de cuidado y mantenimiento de los medios de trabajo puestos a disposición de los alumnos para prolongar su vida útil.

**Nivel de formación técnico y creador:** tiene su expresión en los aspectos esenciales que permiten potenciar la actuación de los estudiantes a partir del desarrollo del pensamiento técnico y creador. Requiere resolver el problema vinculado con la necesidad de preparar a un estudiante capaz de enfrentar las crecientes exigencias de un mercado laboral dinamizado por los vertiginosos avances de las comunicaciones y la información.

Considera la influencia de lo intrapersonal, lo interpersonal y las cualidades que deben distinguirla. Contribuye a la formación de la concepción científica del mundo mediante la realización de actividades prácticas en diferentes áreas de trabajo, donde se establecen relaciones de trabajo elementales y básicas.

A partir de las características de los estudiantes, la formación laboral transcurre por las siguientes etapas:

**Etapas científico metodológica:** se identifica o presenta la situación problemática planteada a través de visitas dirigidas a instituciones sociales, apunta hacia la necesaria combinación e integración de lo cognitivo-afectivo e instrumental en todo el proceso formativo, así como en todas las actividades de producción, para lo cual resulta importante la precisión del sistema de actividades laborales. Posibilita formar habilidades y hábitos de organización, limpieza del puesto de trabajo y del taller, así como de cuidado y mantenimiento de los medios de trabajo

que se utilizan en las diversas actividades.

**Etapas teórico-didáctica**, dirigida a solucionar los problemas laborales para lograr una mejor articulación entre las actividades laborales y académicas independientes. Posibilita una mayor flexibilidad en las formas de organización y participación de los estudiantes en las actividades laborales. Permite la ampliación de conocimientos y habilidades, sus tradiciones laborales apuntan hacia una enseñanza más vinculada a la vida, a los problemas de la práctica social y a los avances científico-técnicos, en la que el profesional en formación sea un ente activo. Permite una mejor vinculación de la universidad con empresas e industrias, y logra que el sistema de actividades laborales se corresponda con el desarrollo científico técnico contemporáneo, donde se tengan presentes las condiciones y exigencias sociales.

## **Conclusiones**

La formación laboral se desarrolla a través de la estrategia que indica la forma fundamental de organizar el proceso de formación laboral y da cuenta de las etapas y acciones a desarrollar por los futuros profesionales. Esta se sugiere, sobre los aspectos didácticos y metodológicos para el diagnóstico, la planificación, la organización, la ejecución y la evaluación del proceso estudiado.

La estrategia de formación laboral tiene lugar en un espacio sociocontextual propio que armoniza las relaciones que se generan, y permiten la apropiación de los conocimientos laborales que se manifiestan en el contexto formativo, la sistematización del carácter desarrollador, creador y cognoscitivo de la formación laboral, desde los proyectos de carácter sociolaboral.

## **Referencias Bibliográficas**

- Alonso, A. (2014). *Estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Infantil*. Proyecto de Investigación. [Documento en soporte digital, Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín].
- Cerezal, J. (2005). *La formación laboral en la secundaria básica como una vía para el desarrollo de la cultura laboral*. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana, Cuba.
- Fernández, K. L. (2006). *La dirección de la formación de la cultura laboral en los adolescentes de secundaria básica. Una concepción pedagógica*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País García].

- Fong, A. (2005). *La formación laboral del educando en las transformaciones de la Escuela Básica cubana*. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana, Cuba.  
<http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5182.pdf>
- Infante, A., Leyva, P. A., y Mendoza, L. L. (2014). Concepciones teóricas acerca de la formación laboral. *Luz*(2), 73-85. <http://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/652/546>
- Leyva, A y Mendoza, L. (2010). La formación laboral: una necesidad de la Pedagogía cubana. *Didasc@lia: Didáctica y Educación* 1(2).  
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/18>
- Martínez, O., Leyva, A. y Mendoza, L. (2017). *Fundamentos sociológicos de la Formación laboral*. [Documento en soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín].

## Síntesis curricular de los Autores

**MS. c. Luis Felipe Batista-Rodríguez**<sup>1</sup> [felipe@ho.rimed.cu](mailto:felipe@ho.rimed.cu) <https://orcid.org/0000-0002-9429-4534> Licenciado en Educación Especialidad Marxismo e Historia. Máster en Ciencias de la Educación. Cursa Doctorado en Ciencias Pedagógicas, su Línea de investigación: Gestión de la Formación Laboral.

**Dr. C. Prudencio Alberto Leyva-Figueroa**<sup>2</sup> [albertoleyva@uho.edu.cu](mailto:albertoleyva@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0001-5730-4054> Licenciado en Educación, Especialidad Educación Laboral y Dibujo Técnico. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Director del Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Holguín. Coordinador del Programa de Doctorado en Pedagogía. Trabaja las líneas de Investigación: Gestión de los procesos de formación Laboral, Didáctica de la Educación Superior, Diseño Curricular, Investigaciones Educativas, Trabajo por Proyectos.

**Dra. C. Laura Leticia Mendoza-Tauler**<sup>2</sup> [lauramt@uho.edu.cu](mailto:lauramt@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0003-1125-5474> Licenciada en Educación Especialidad Física-Electrónica. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Directora del Centro de Estudios en Ciencias de la Educación. Universidad de Holguín. Coordinadora del Programa de la Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Trabaja las líneas de Investigación: Gestión de los procesos de formación Laboral, Didáctica de la Educación Superior, Diseño Curricular, Investigaciones Educativas, Trabajo por Proyectos.

## Institución de los autores

<sup>1</sup>Dirección Provincial de Educación, Cuba

<sup>2</sup>Universidad de Holguín, Cuba

**Fecha de Recepción:** 10 de noviembre 2020

**Fecha de Aprobación:** 20 de diciembre 2020

**Fecha de Publicación:** 30 de enero 2021