



Universidad de Ciencias Pedagógicas

“José de La Luz y Caballero”

Holguín



**CENTRO DE ESTUDIO PARA LA**

**FORMACIÓN LABORAL**

**(CENFOLAB)**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA**

**FORMACIÓN LABORAL**

**TÍTULO: EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES DE LOS  
MANDOS MEDIOS DE MAESTRO DE COCINA EN LOS CONTEXTOS  
LABORALES**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN  
LABORAL**

**Autor:** Lic. Yoani Cisneros Arias, Prof. Instructor

**Tutor:** Dr. C. Luis Anibal Alonso Betancourt, Prof. Titular

**Curso Escolar 2013-2014**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su amor incondicional

A mis hijos por su cariño y ternura

A mi esposo por su comprensión, ayuda y paciencia

A la Revolución por la oportunidad que me ha dado en mi superación

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi tutor por los conocimientos desarrollados en mí, por las horas de dedicación, esmero y paciencia.

A mis profesores por las clases magistrales impartidas, por su ayuda incondicional y las experiencias transmitidas.

Al colectivo de la Escuela de Hotelería y Turismo sin los cuales no hubiese sido posible el trabajo.

A todos mis más sinceros agradecimientos.

## RESUMEN

El presente trabajo parte de un estudio de diagnóstico realizado en la Escuela de Hotelería y Turismo *Nuevos Horizontes* de la provincia Holguín, en la cual se detectaron insuficiencias que presentan los estudiantes del curso de mandos medios en el desarrollo de cualidades laborales durante las prácticas, lo cual limita su formación como maestros cocineros.

Como alternativa de solución al problema se propone una guía de entrenamiento para el desarrollo de las prácticas laborales en los contextos laborales del territorio, la cual se sustenta en el modelo de inserción laboral de los estudiantes de la enseñanza técnica y profesional y en el sistema de principios y regularidades metodológicas de la formación laboral de la Enseñanza Técnica y Profesional.

El proceso de valoración de la factibilidad de la guía de entrenamiento a través de su introducción en la práctica pedagógica contextualizada, demostró que con su aplicación se contribuye al mejoramiento de la preparación metodológica de los profesores y tutores para la planificación, ejecución y evaluación del desarrollo de las prácticas de este perfil de formación, lo que condicionó mejoras en el desarrollo de las cualidades laborales de los estudiantes durante las prácticas en las instalaciones turísticas.

Puede generalizarse según el diagnóstico del grupo estudiantil y el contexto en que se desarrolle este tipo de inserción laboral con la guía de entrenamiento a cualquier Escuela de Hotelería y Turismo donde se formen mandos medios de maestro cocinero.

## INDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>Desarrollo</b>	
1. Fundamentos teóricos de la formación laboral	
1.1 Concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional	5
1.2 Guía de entrenamiento. Fundamentos teóricos que la sustentan desde la Pedagogía de la ETP.	22
2. Diagnóstico del estado del desarrollo de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina	25
3. Guía de entrenamiento para el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina durante las prácticas en los contextos laborales.	41
4. Valoración de la factibilidad de la guía de entrenamiento para el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina.	59
<b>Conclusiones</b>	64
<b>Recomendaciones</b>	65
<b>Bibliografía</b>	66
<b>Anexos</b>	72

## INTRODUCCIÓN

Las circunstancias que rodean al proceso de superación y preparación de los recursos humanos en el turismo se encuentran en constante cambio, donde la productividad y la innovación ascienden como expresión de impacto de la aplicación del conocimiento al trabajo, lo que promueve un enriquecimiento de los empleos, matizado esto por la reorientación de perfiles profesionales, la aparición de nuevos gestores y escenarios de capacitación y un renovado espectro de servicios sociales dirigidos a lograr un desarrollo local sustentable.

Lo anterior demanda de las diferentes organizaciones, la revisión de sus procesos de capacitación de sus equipos humanos con énfasis en los directivos y sus reservas, para ponerlos en condiciones de asumir los cambios globales del ascenso hacia una cultura general e integral en el país y las exigencias de idoneidad y calidad de los servicios y productos que demanda tanto la competencia nacional como internacional.

Los recursos humanos constituyen una de las principales fortalezas del turismo cubano, elevar la calidad y la profesionalidad de nuestros servicios, requiere de un sistema de formación posgraduada que garantice formar y acreditar a nuestros cuadros, reservas y profesionales en las competencias propias de las principales áreas de trabajo.

La política de formación y desarrollo de los recursos humanos es otra estrategia del desarrollo turístico. Hacia finales de los años ochenta, el sistema turístico cubano contaba con un grupo de centros educacionales. En 1995, estos se integran en un sistema único –FORMATUR- que actúa como centro coordinador, regulador y ejecutor de la formación continua, la superación, el entrenamiento, la actualización y el reciclaje de todo el personal del y para el sector turístico en correspondencia con los estándares internacionales vigentes.

Desde 1994, año en que se funda la escuela de Altos Estudios de Hotelería y Turismo, se desarrolla un proceso de preparación para la impartición de los primeros cursos de mandos, se desarrollan los diplomados tanto para universitarios sin experiencia en la actividad turística, como para aquellos cuadros o profesionales que con experiencia necesitaban profundizar sus conocimientos en áreas determinadas.

FORMATUR, en su Reglamento General (2001), establece que la capacitación se orienta básicamente a mejorar los estándares de desempeño en los puestos de trabajo, así como a preparar al trabajador para la promoción según itinerario de ocupaciones, definido en correspondencia con las necesidades organizacionales, departamentales e individuales que se produzcan en una instalación turística.

Un diagnóstico realizado al estado del desarrollo de cualidades laborales de los estudiantes de maestro de cocina de la Escuela de Hotelería y Turismo Nuevos Horizontes durante las prácticas arrojó entre las fundamentales **insuficiencias** las siguientes:

- Insuficiencias en la formación de valores y actitudes con énfasis en la organización y la laboriosidad reflejado en la falta de cumplimiento de la disciplina tecnológica requerida para la elaboración y presentación de platos principales.
- En la falta de integración de los conocimientos, las habilidades profesionales, los valores y las actitudes para sistematizar los métodos tecnológicos de la elaboración y presentación de platos principales, a la solución de problemas profesionales incluyendo otros no predeterminados de manera independiente, flexible y creativa.

Estos resultados dieron lugar a la existencia del siguiente **problema profesional**: las insuficiencias que presentan los profesores de la Escuela de Hotelería y Turismo en el tratamiento de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina del sector turístico durante las prácticas laborales en su formación.

Este problema surge debido a las siguientes **causas**:

- Limitada base material de estudio: bibliografías actualizadas y medios de enseñanza que les posibilite la formación laboral de los estudiantes.
- En la proyección del sistema de trabajo metodológico es insuficiente el tratamiento al desarrollo de cualidades reveladoras de la formación laboral desde las potencialidades que brindan las asignaturas de la formación de mandos medios de hotelería.
- Los tutores asignados por las empresas no poseen la preparación metodológica requerida para la atención de los estudiantes insertados en los contextos laborales en el orden instructivo, educativo y desarrollador.

- Es insuficiente la preparación metodológica de los profesores para la planificación, ejecución, control y evaluación de la inserción de los estudiantes para el desarrollo de las prácticas del perfil de maestro cocina en los contextos laborales.
- No existen guías de entrenamiento laboral para la inserción de los estudiantes en el desarrollo de las prácticas del perfil de maestro cocina.

Es por ello que el presente trabajo persigue como **objetivo**: elaborar una guía de entrenamiento laboral para el desarrollo de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina en los contextos laborales de las empresas turísticas del territorio.

Para orientar la lógica del trabajo se aplicaron las siguientes **tareas**:

1. Fundamentar la formación laboral de los mandos medios de maestro de cocina durante la práctica laboral desde la concepción teórica de formación laboral de la ETP.
2. Diagnosticar el desarrollo de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina.
3. Elaborar la guía de entrenamiento laboral.
4. Valorar la factibilidad de la guía de entrenamiento laboral.

Para acometer las tareas de investigación se aplicaron los siguientes **métodos**

De nivel **teórico**:

1. Análisis y síntesis para valorar el resultado obtenido de los métodos empíricos y del proceso investigativo.
2. Inducción-deducción para determinar el estado actual del problema investigado, sus causas y valorar la factibilidad de la guía de entrenamiento laboral.
3. Sistémico – estructural funcional para elaborar la guía de entrenamiento laboral teniendo en cuenta sus componentes, estructura, el principio de jerarquía y las relaciones funcionales entre cada uno de ellos.

De nivel **empírico**:

1. Entrevistas a profesores de la Escuela de Hotelería y Turismo con el objetivo de diagnosticar el estado de preparación metodológica de los profesores.



2. Encuesta a tutores que atienden a los mandos medios de maestro de cocina con el objetivo de diagnosticar el estado de preparación metodológica para el tratamiento de las cualidades laborales durante las prácticas.
3. Observación al estado del desarrollo de las cualidades laborales de los estudiantes de maestro de cocina durante las prácticas.
4. Revisión de documentos para fundamentar la teoría de la formación laboral de la ETP y valorar el diseño de las guías de entrenamiento.
5. Prueba pedagógica para diagnosticar el estado de preparación de los profesores y tutores para el desarrollo de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina durante las prácticas en los contextos laborales.

De nivel **estadístico - matemático**:

1. Análisis porcentual para interpretar los resultados obtenidos de los métodos teóricos y empíricos.

Para dirigir la investigación se asumió la siguiente **población y muestra**

**Población:**

- Profesores que atienden la asignatura tecnología por partidas y la práctica laboral: de maestro de cocina de la Escuela de Hotelería y Turismo Nuevos Horizontes: 5
- Tutores que atienden las prácticas de este perfil en el territorio: 6
- Estudiantes de maestro de cocina de la Escuela de Hotelería y Turismo Nuevos Horizontes. Total: 5

**Muestra:** Por ser una población pequeña, se asume el muestreo **intencional**, por tanto la muestra será el mismo volumen de la población.

Como **alternativa de solución** de este trabajo se tiene la propuesta de una guía de entrenamiento laboral de los estudiantes para el desarrollo de las prácticas del perfil de formación: maestro de cocina en los contextos laborales.

Este trabajo permitirá sistematizar metodológicamente los fundamentos teóricos contemporáneos de la formación laboral de la ETP en el contexto de las prácticas del perfil de formación: maestro de cocina, como una vía para mejorar el desarrollo de cualidades laborales de los estudiantes de este perfil en correspondencia con las exigencias y necesidades del sector turístico y la sociedad.

## DESARROLLO

### 1.1 Concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional (ETP).

En el presente epígrafe se establecen los principales fundamentos teóricos de la formación laboral en la ETP que asume el autor en los cuales se sustenta la guía de entrenamiento.

Se asume el concepto de **formación laboral** establecido por Leyva y Mendoza (2010), el cual es entendido como el proceso y resultado del desarrollo de **cualidades de la personalidad** que orientan al sujeto hacia la prestación de servicios y la obtención de productos de utilidad y necesidad social en su preparación a lo largo de la vida.

La concepción teórica de la formación laboral en la ETP asume el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral, el cual según Martínez es “[...] aquel que permite que los estudiantes se apropien y acomoden a las normas sociales y del trabajo de su entorno para integrar los conocimientos, habilidades y valores en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan, como respuesta al compromiso social de las escuelas politécnicas”.<sup>1</sup>

El principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral del turismo constituye un punto de partida para la formación laboral de los mandos medios actúa como un elemento regulador del modo de actuación, lo que constituye un aspecto esencial para la práctica. Además, sienta las bases para que el sujeto transforme la realidad del contexto socio-laboral mediante la aplicación de los contenidos laborales de la profesión, lo que se concreta en la actuación profesional en función de satisfacer las necesidades del sector turístico.

Por tanto, los implicados en la formación laboral en la ETP deben cumplimentar a través de dichos contenidos el principio de vinculación e integración del estudio con el trabajo, el principio de la relación de la teoría con la práctica y el principio de adaptación e

---

<sup>1</sup> Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 54.

integración profesional en el contexto socio-laboral; de modo que desde el escenario educativo se inculque en los técnicos medios y obreros calificados el significado y sentido que tienen los mismos para su futuro desempeño profesional.

Por ello en la medida que los mandos medios del turismo se adapten al contexto socio-laboral, podrán enfrentar y resolver los problemas que en él se generan a partir de la aplicación de los conocimientos, habilidades, valores, capacidades, técnicas y cualidades laborales que adquieren durante la formación laboral.

Sobre la base de estos fundamentos y de las características generales de los principios, para revelar el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral' Martínez, O. (2011) se adoptan en este trabajo las siguientes acciones:

1. Considerar las exigencias actuales del ámbito laboral, de manera especial, las que se derivan del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los técnicos medios y obreros calificados.
2. Planificar la interacción con lo laboral dando posibilidad a la participación activa de los técnicos medios y obreros calificados, de modo que se impliquen en el proceso productivo.
3. Seleccionar los contenidos laborales de cada asignatura que se puedan transferir a las situaciones concretas del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los técnicos medios y obreros calificados.
4. Vincular el Proceso Pedagógico Profesional de las diferentes asignaturas con la vida de los estudiantes, de modo que se impliquen las vivencias de estos en la solución de los problemas del contexto socio-laboral.
5. Desarrollar habilidades en los técnicos medios y obreros calificados que les permitan trabajar tanto de forma individual como colectiva, a través de la actividad y la comunicación, es decir, en su interacción directa no sólo con los objetos sino también con otros sujetos.
6. Lograr la valoración por los técnicos medios y obreros calificados de los resultados de las actividades sociales y productivas que realizan en su contexto socio-laboral, para que se reconozca su influencia en la satisfacción de las necesidades sociales, y por ende, en el desarrollo social.

7. Lograr que los técnicos medios y obreros calificados no sólo sean capaces de explicar los conocimientos que poseen en la actividad práctica, sino que expliquen también los nuevos conocimientos que adquieren en su interacción directa con el medio que le rodea y con el resto de los sujetos.
8. Involucrar no sólo a la entidad productiva en el desarrollo de las actividades laborales planificadas desde el Proceso Pedagógico Profesional, sino también a la familia y la comunidad, para que se reconozca el papel del futuro trabajador en el desarrollo social.

Se asumen los criterios para evaluar la adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral de los técnicos medios y obreros calificados siguientes:

- ✓ La apropiación y aceptación de las normas sociales y del trabajo desde las posibilidades de satisfacción personal de los estudiantes.
- ✓ La correspondencia entre las necesidades e intereses del contexto socio-laboral y las necesidades e intereses de los estudiantes.
- ✓ La tendencia consciente y creciente a que los estudiantes confronten e integren los conocimientos, habilidades y valores en la solución de los problemas profesionales en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
- ✓ El aprovechamiento óptimo de los recursos individuales en la identificación, análisis y solución de los problemas profesionales que se generan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los estudiantes.

En la concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional de Martínez, O. (2011), parte de la relación entre los componentes del subsistema visto desde una perspectiva didáctica, donde se encuentran los problemas profesionales, los contenidos laborales de las profesiones y los oficios y el método Interactivo-profesional. Estas relaciones determinan el carácter didáctico de la formación laboral.

Se tienen en cuenta, además, las relaciones que se establecen entre los componentes del subsistema Contexto laboral-socio profesional, visto desde una perspectiva social, entre los que se destacan el contexto laboral de las escuelas politécnicas y de oficios, el contexto laboral de la entidad productiva y los contextos familiar y comunitario. Estos

componentes en su relación son los que determinan el carácter social de la formación laboral.

Por otro lado, el análisis desde una perspectiva psicológica, connota los componentes que provienen del subsistema Afectivo-profesional, donde se establecen las relaciones que se dan entre las características de los estudiantes de la Educación Técnica y Profesional, el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad y la adaptación socio-laboral de los técnicos medios y obreros calificados. Estos componentes determinan a partir de las relaciones que se desarrollan entre ellos el carácter socio-psicológico de la formación laboral.

En este trabajo se tuvieron en cuenta los subsistemas que conforman la concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional los cuales se muestran continuación:

### **Subsistemas para modelar la concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional.**

Reconoce el carácter didáctico, social y psicológico de la formación laboral de los estudiantes en la ETP. Esto demuestra que cada subsistema está conformado por elementos de la misma naturaleza, en los cuales se manifiestan de manera dialéctica las relaciones de coordinación, subordinación y jerarquía.

El primer subsistema denominado Didáctico-profesional, se reconoce como la expresión de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, a través de las relaciones entre los problemas profesionales, los contenidos laborales de las profesiones y los oficios y el método Interactivo-profesional, las que determinan el carácter didáctico de la formación laboral.

Los problemas profesionales, son las contradicciones técnicas y tecnológicas que se producen en el objeto de trabajo de una profesión u oficio. Para cumplimentar este objetivo se definen los contenidos de las profesiones y los oficios con el propósito de que el futuro trabajador egrese con la preparación suficiente para enfrentar dichos problemas con eficiencia. Estos contenidos se constituyen en los conocimientos, habilidades y valores que se determinan a partir de las exigencias de las profesiones y los oficios con el fin de que los estudiantes se apropien de manera consciente de los

mismos a través del proceso de ETP y los apliquen para resolver los problemas que surgen en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.

Los contenidos laborales de las profesiones y los oficios se reconocen como aquella parte de la cultura contentiva de un sistema de conocimientos, habilidades y valores para el trabajo, que contribuyen a la solución de los problemas que se presentan en el contexto socio-laboral donde se forma y desarrolla el sujeto. Los mismos se tienen en cuenta en las tareas que se proyectan en el perfil ocupacional, lo que contempla además el cuidado y conservación del medio ambiente, esto evidencia que los procesos sociolaborales toman en cuenta la influencia que tienen en el entorno.

En este proceso los técnicos medios y obreros calificados enriquecen sus conocimientos, transforman sus modos de comportamiento, consolidan y perfeccionan las habilidades en función del desarrollo científico y tecnológico. De esta forma pueden integrarse desde el punto de vista social y profesional a través del cumplimiento de normas de trabajo y hábitos laborales que les permiten manifestarse de manera adecuada y productiva en su actuación profesional, al velar no sólo por producir con calidad, sino por el cuidado y protección de los medios que utilizan en las labores que realizan. Esto influye en el desarrollo de cualidades laborales de su personalidad que le posibilitan manifestarse en el colectivo laboral, ser comprometidos, responsables, laboriosos, sensibles, creativos, honestos, entre otras cualidades que les permiten manifestar una conciencia de productores como elemento esencial para su integración profesional.

Los contenidos se desarrollan a través de los diferentes programas de las asignaturas del plan de estudio, los que tienen como fin dotar a los estudiantes de conocimientos, habilidades y valores que se concretan en cualidades laborales que necesitan como futuros trabajadores para insertarse al contexto socio-laboral y resolver los problemas que en él se presentan a partir de su actividad creadora.

Otro de los elementos que conforma las relaciones que se establecen en el subsistema visto desde lo didáctico es el método Interactivo-profesional, que según Martínez es “[...] el camino a través del cual los técnicos medios interactúan con los objetos durante el

desarrollo de las actividades de carácter laboral y con el resto de los sujetos que se implican en las mismas”.<sup>2</sup>

Dicho método, constituye un procedimiento del método instructivo educativo desarrollador para la dinámica del Proceso Docente Educativo propuesto por Leyva (2002), que como lógica didáctica tiene en su núcleo los métodos de la cultura vinculados a la educación laboral (de la ciencia, de la tecnología, del arte, las creencias y las tradiciones), los métodos profesionales y los métodos didácticos (métodos de enseñanza aprendizaje).

El método Interactivo-profesional “[...] permite que los técnicos medios y obreros calificados interactúen de manera sistemática con la realidad concreta del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan desde la integración de los métodos de trabajo tecnológico, los métodos propios del proceso laboral y los métodos de enseñanza-aprendizaje, lo que permite organizar y dinamizar la formación laboral de los estudiantes, en su interacción activa no sólo con los objetos, sino con los otros sujetos implicados”.<sup>3</sup>

Por tanto, se constituye en un método de trabajo para la formación laboral en la ETP, que para su desarrollo se proponen dos procedimientos: el procedimiento de caracterización tecnológica y el procedimiento socio-laboral contextualizado a las profesiones y los oficios, que les permiten a los estudiantes la aprehensión de los conocimientos, habilidades y valores que se concretan en cualidades laborales que se requieren para manifestarse de forma adecuada y productiva en su actuación profesional. Para aplicar esta concepción teórica en la formación de los mandos medios se asumen los procedimientos propuestos por Martínez (2011). A continuación se presentan los mismos:

Procedimiento de caracterización tecnológica. Su desarrollo implica que los técnicos medios y obreros calificados:

1. Identifiquen y analicen los problemas profesionales que se presentan.

---

<sup>2</sup> Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 57.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 67.

2. Diseñen los problemas profesionales.
3. Participen en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales y establezcan los requisitos para su solución a partir de los conocimientos y habilidades asimilados en el desarrollo del proceso de ETP.
4. Utilicen la tecnología como medio de investigación y herramienta de trabajo para resolver los problemas profesionales.
5. Presenten el producto final como resultado de la solución a los problemas profesionales.
6. Evalúen su propio proceso y el del resto de los que participan en la solución de los problemas profesionales.

Procedimiento socio-laboral contextualizado a las profesiones y los oficios. Su desarrollo implica que los técnicos medios y obreros calificados:

1. Identifiquen y se sensibilicen con los problemas profesionales que se presentan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
2. Participen en la aprehensión de los conocimientos, habilidades y valores para la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral.
3. Exploren alternativas y tomen decisiones para la solución de los problemas profesionales en función de las necesidades del contexto socio-laboral.
4. Empleen a un nivel creativo los conocimientos, habilidades y valores necesarios para resolver los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
5. Manifiesten comportamientos sistemáticos adecuados y productivos durante su actuación profesional en la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral.

Procedimiento de integración profesional contextualizado a la actividad práctica. Su desarrollo implica que los técnicos medios y obreros calificados:

1. Entren en contacto con los problemas profesionales reales y contribuyan con su solución a la transformación del entorno económico, social y cultural del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.



2. Gestionen y obtengan las informaciones necesarias para enriquecer su preparación teórica y práctica a partir de los problemas profesionales que se generan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
3. Confronten e integren sus conocimientos, apliquen sus habilidades y valoren las actitudes que deberán guiar su actuación profesional en la solución de los problemas profesionales que se presentan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
4. Manifieste cultura científica, técnica y tecnológica para la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.
5. Desarrollen desempeños profesionales sustentados en los conocimientos, habilidades, valores y cualidades laborales de la personalidad, necesarios para una actuación profesional de excelencia en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan.

En las relaciones que se establecen en el subsistema didáctico-profesional se revela el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral, pues los estudiantes al solucionar los problemas profesionales en los diferentes contextos de formación mediante la utilización de los contenidos laborales de las profesiones u oficios, se apropian de las normas sociales y del trabajo, enriquecen los conocimientos, habilidades y valores que utilizan en la solución de dichos problemas. En este caso, el método Interactivo-profesional dinamiza las relaciones que se establecen en el marco de este subsistema desde una perspectiva didáctica.

Por otra parte, el análisis del carácter sociológico de la formación laboral connota el subsistema **contexto laboral-socio profesional**. Se reconoce como la expresión de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, a través de las relaciones entre el contexto laboral de las escuelas politécnicas y de oficios, el contexto laboral de la entidad productiva y los contextos familiar y comunitario, las que determinan el carácter social de la formación laboral.

Las relaciones que se establecen entre los elementos que componen este subsistema visto desde lo sociológico son dialécticas y tienen en consideración la integración del sistema de influencias educativas que ejercen estas instituciones sociales sobre los estudiantes, que les permiten desarrollar sus conocimientos, habilidades, capacidades y valores en función de satisfacer las necesidades sociales en su interacción con el medio a través de su actuación profesional en el contexto socio-laboral. Esto permite además, desarrollar cualidades laborales de la personalidad que les posibiliten a los técnicos medios y obreros calificados manifestar comportamientos adecuados y productivos que se correspondan con las exigencias de la sociedad.

El contexto laboral de las Escuelas de Hotelería y Turismo se entiende como el entorno físico donde los estudiantes desarrollan el sistema de actividades docentes y laborales que se planifican y organizan desde el proceso de ETP. Es en este escenario de laboratorios docentes y aulas donde se desarrolla la formación profesional de los futuros mandos medios, lo que favorece su participación activa en las actividades de carácter laboral que surgen en el contexto socio-laboral.

De este modo, en este contexto es donde los estudiantes reciben el sistema de influencias educativas que además de dotarlos de conocimientos y habilidades influye en la educación en valores, lo que les permite manifestar cualidades laborales de la personalidad como expresión de su formación laboral a través de su actuación profesional. Esto constituye un momento esencial porque les ofrece las herramientas necesarias para proyectarse en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan, de modo que puedan llevar a cabo de manera eficiente los propósitos de la entidad productiva y de los servicios, y con ello, satisfacer las necesidades sociales.

El contexto laboral de las Escuelas de Hotelería y Turismo se encuentra en estrecha relación con el contexto laboral de la entidad productiva a través de la interacción de los estudiantes con la realidad del medio donde se desarrollan.

Es en este escenario donde los mandos medios llevan a cabo su relación con los procesos productivos y de servicios del turismo, a través de la cual, no sólo aplican los conocimientos, habilidades y valores que adquieren, sino que los enriquecen y perfeccionan en su interacción directa con los objetos.

Estas relaciones contribuyen además al desarrollo de la conciencia de productores y se promueven sentimientos en los estudiantes que les permiten valorar la importancia de su profesión para el desarrollo social, es decir, el papel de su trabajo no sólo por los ingresos económicos, sino por el significado que tiene para crecer desde el punto de vista individual y social. A su vez se comprometen con el rol que les corresponde desarrollar en su contexto socio-laboral y a través del cual se apropian de la experiencia sociocultural.

A través de la integración de estos contextos, se pueden lograr transformaciones positivas en la personalidad de los técnicos medios y obreros calificados en el modo de pensar, sentir, actuar y convivir, que inciden de forma favorable en su integración profesional en el contexto socio-laboral a través de su actuación profesional.

De esta forma aprenden a reconocer el significado y sentido de las cosas, de los objetos, para el desarrollo de su vida cotidiana.

Las relaciones que se establecen entre el contexto laboral de las escuelas politécnicas y de oficios, el contexto laboral de la entidad productiva y los contextos familiar y comunitario, se convierten en el escenario formativo esencial para la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados. Consolidar sus relaciones sobre la base de los objetivos a alcanzar, constituye una necesidad para lograr la formación de futuros trabajadores responsables, laboriosos, creativos, independientes, que comprendan el significado y sentido de su profesión u oficio y sientan la necesidad de producir para satisfacer no sólo sus necesidades, sino las del resto de la sociedad.

Este escenario constituye el contexto socio-laboral, que se asume como “[...] el entorno físico donde los técnicos medios y obreros calificados interactúan a través del sistema de relaciones sociales y de producción que establecen y desarrollan en el transcurso de su vida laboral”.<sup>4</sup> Entre estos contextos se establece un sistema de relaciones que permiten el desarrollo de la formación laboral de los estudiantes, bajo la organización, planificación y orientación de acciones desde las escuelas politécnicas y de oficios, las que juegan el

---

<sup>4</sup> Ibídem, p. 73.

papel rector a partir de que constituyen el contexto en el cual se llevan a cabo acciones socio-laborales con el apoyo del personal calificado para tales efectos.

El principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral se revela a través de las relaciones que se establecen en el subsistema contexto laboral-socio profesional, en tanto los estudiantes se apropian de las normas sociales y del trabajo al interactuar con los objetos y sujetos en los contextos de las escuelas politécnicas y de oficios, la entidad productiva, la familia y la comunidad; al propio tiempo, integran y enriquecen los conocimientos, habilidades y valores que poseen en la solución de los problemas profesionales a través de su actuación profesional.

Subsistema **afectivo-profesional**, que se reconoce como la expresión de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, a través de las relaciones entre las características de los estudiantes de la ETP, el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad y la adaptación socio-laboral, las que determinan el carácter socio-psicológico de la formación laboral.

En este sistema de relaciones juegan un papel importante las características de los estudiantes de la ETP, que se corresponden con la etapa del desarrollo ontogenético en la que se encuentran. A las características propias de su desarrollo se unen las que los distinguen del resto de los estudiantes de las diferentes educaciones, a saber: se encuentran en un período de tránsito hacia la vida laboral, participan directamente en el proceso productivo y se integran al grupo estudiantil y al colectivo laboral.

Se deben tener en cuenta, además, las cualidades laborales que caracterizan la cultura laboral de los técnicos medios y obreros calificados. Según Martínez y otros (2012), se deben trabajar con mayor fuerza algunas cualidades de la formación laboral para la ETP, entre las que se destacan: comprometido, organizado, responsable, laborioso, perseverante, independiente, flexible, sensible y creativo.<sup>5</sup>

La integración y conjugación armónica de estas cualidades laborales, caracterizan y singularizan la cultura laboral como cualidad resultante de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, vista como proceso y resultado en la ETP. Estas cualidades les permiten manifestar comportamientos adecuados y productivos durante

---

<sup>5</sup> Martínez, O. y otros. (2012). Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional, p. 10.

su actuación en la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrollan.

La manera en que el sujeto aprecia y transforma su entorno tiene relación con estos componentes, al analizarlos desde lo psicológico. Esta relación provoca transformaciones en la propia formación de la personalidad del sujeto, por lo que incide en el desarrollo de su capacidad de adaptación al contexto socio-laboral donde se forma y desarrolla.

La adaptación socio-laboral de los técnicos medios y obreros calificados se asume como “[...] el proceso de apropiación y acomodación de las normas sociales y del trabajo por parte de estos que les permiten manifestar comportamientos adecuados y productivos para satisfacer necesidades individuales y sociales durante su actuación profesional”.<sup>6</sup> Esto demuestra que depende no sólo de la relación que establecen los estudiantes con los objetos que transforman en su actuación profesional al aplicar los contenidos de la profesión, sino también del sentido que tenga para ellos lo que hacen en función de transformar dicho contexto.

El futuro trabajador necesita establecer un sistema de relaciones sociales y de producción para lograr su adaptación socio-laboral y transformar el medio a partir del trabajo que sale de sus propias manos, al tener en cuenta la necesidad de producir para contribuir a la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Estas relaciones las establece a través de la actuación profesional que manifiesta durante la realización de las tareas de carácter laboral.

De manera que los modos de actuación profesional intervienen de forma directa y determinan que la actuación profesional sea adecuada y productiva. Para la formación laboral en la ETP se asume como modos de actuación profesional “[...] las formas y procedimientos más generales de la actuación de un profesional que se manifiesta en cualesquiera de sus perfiles ocupacionales y que le permiten al profesional interactuar y

---

<sup>6</sup> Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 75.

transformar su objeto de trabajo, constituyéndose por tanto, en una manera de intervenir en la realidad.”<sup>7</sup>

Es decir, que sobre la base de los modos de actuación profesional los estudiantes deben resolver los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrollan. En consecuencia con lo anterior, la actuación profesional se asume como “[...] el conjunto de actividades que realizan los técnicos medios y obreros calificados a partir del desarrollo de capacidades, competencias y cualidades laborales de la personalidad que les permiten garantizar su influencia en los procesos sociolaborales”.<sup>8</sup>

De las relaciones entre las características de los estudiantes de ETP, el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad y la adaptación socio-laboral, esta última es cualidad resultante, porque constituye el recurso individual de la personalidad de los estudiantes que les posibilita realizar las actividades de carácter laboral en su interacción con los objetos en el contexto socio-laboral, pues desde este elemento potencian sus conocimientos, habilidades y valores que le permiten desarrollarse de manera adecuada en su actuación profesional a través de su relación no sólo con los objetos, sino con los otros sujetos que se implican en el desarrollo de dichas actividades. Estas determinan el carácter socio-psicológico de la formación laboral.

En estas relaciones se evidencia la unidad entre lo afectivo y lo cognitivo, principio psicológico que se asume para el desarrollo de la formación laboral en la ETP. De esta forma se propicia que los técnicos medios y obreros calificados se esfuercen para dar solución a las problemáticas que se presentan en su contexto socio-laboral al incrementar su interés por el desarrollo de la actividad laboral y al mismo tiempo se apropian y acomodan a las normas sociales y del trabajo. A su vez surge en ellos la necesidad de enriquecer sus conocimientos y perfeccionar las habilidades y valores que necesitan para resolver dichos problemas.

El carácter sistémico de los subsistemas: Didáctico-profesional, contexto laboral-socio profesional y afectivo-profesional, permite la aprehensión por parte de los técnicos

---

<sup>7</sup> Fuentes, H. Calixto. (2000). Didáctica de la Educación Superior, p. 38.

<sup>8</sup> Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 76.

medios y obreros calificados de los conocimientos, habilidades y valores que requieren para manifestar comportamientos adecuados y productivos a través de su actuación profesional, en correspondencia con las exigencias del contexto socio-laboral donde se desarrollan.

Según Martínez (2011), como exigencias del contexto socio-laboral se destaca la necesidad de formar profesionales:<sup>9</sup>

- ✓ Con un alto nivel de compromiso con la labor que realiza.
- ✓ Que manifiesten una actuación profesional en correspondencia con las normas que rigen el sistema socialista.
- ✓ Que sostengan actitudes transformadoras a partir de la aplicación de conocimientos, habilidades y valores para el trabajo, sobre la base de la conciencia de productores, para contribuir al progreso social.

El principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral constituye la base dinámica orientadora de las relaciones que se establecen entre los componentes del subsistema didáctico-profesional, contexto laboral-socio profesional y afectivo-profesional de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados.

La concepción teórica de la formación laboral en la ETP que se asume, contexto laboral-socio profesional y afectivo-profesional, de las que se obtiene como cualidad trascendente el carácter socio-laboral de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados en el proceso de ETP.

Las cualidades de la formación laboral que se determinan permiten revelar la cultura laboral y el amor hacia el trabajo como cualidad de orden superior de la personalidad de los técnicos medios y obreros calificados. Las mismas se expresan a través de los rasgos que las caracterizan, tipifican y singularizan para la ETP.

**Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional con los rasgos que las caracterizan, tipifican y singularizan, según Martínez y otros (2012):**

**Comprometido:** la que se expresa en:

---

<sup>9</sup> Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 78.

- ✓ El respeto y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene e inocuidad de los alimentos así como la seguridad y protección del trabajo.
- ✓ El trabajo cooperado y solidario en la brigada durante el desarrollo de las actividades de carácter laboral.
- ✓ El sentido de pertenencia con su futura profesión y con la labor que realiza.

**Organizado:** la que se expresa en:

- ✓ La selección adecuada de los medios de trabajo necesarios para realizar las actividades de carácter laboral.
- ✓ La manera en que mantiene, ordena, dispone y utiliza los puestos y medios de trabajo durante su actuación en la solución de los problemas profesionales.
- ✓ La presentación del producto de su trabajo con orden, limpieza.

**Responsable:** la que se expresa en:

- ✓ El conocimiento, asunción y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene e inocuidad de los alimentos así como la seguridad y protección del trabajo.
- ✓ El cuidado, protección y conservación de los medios de trabajo de que dispone.
- ✓ La obtención de productos con calidad y con las exigencias establecidas para su utilización.
- ✓ El uso racional de los recursos en la solución de los problemas profesionales.

**Laborioso:** la que se expresa en:

- ✓ La manifestación de comportamientos adecuados y productivos durante la solución de los problemas profesionales.
- ✓ Su actuación constante, esforzada y productiva en el cumplimiento de las actividades de carácter laboral.
- ✓ El amor hacia el trabajo y la labor que realiza sustentado en la responsabilidad y la abnegación durante el desarrollo de las actividades laborales.
- ✓ La disposición y esfuerzo por resolver los problemas profesionales.

**Perseverante:** la que se expresa en:

- ✓ El empeño y dedicación por lograr las metas establecidas en el cumplimiento de las actividades de carácter laboral.



- ✓ La identificación de los obstáculos y la perseverancia para vencerlos en aras de cumplir y resolver los problemas profesionales.
- ✓ La firmeza ante las dificultades y barreras durante su actuación en la solución de los problemas profesionales.
- ✓ El esfuerzo personal, decisión y constancia para enfrentar los retos que le impone el cumplimiento de las actividades laborales que se le asignan.

**Independiente:** la que se expresa en:

- ✓ La toma de decisiones durante la solución de los problemas profesionales.
- ✓ La solución de los problemas profesionales desde sus conocimientos, habilidades, posibilidades y potencialidades.
- ✓ La determinación y expresión de criterios y variantes que lo conduzcan a proponer acciones para la solución de los problemas profesionales.
- ✓ El desarrollo, autoperfeccionamiento y enriquecimiento de conocimientos, habilidades y valores durante la realización de las actividades laborales que se le asignan.

**Flexible:** la que se expresa en:

- ✓ Escuchar y aceptar criterios y recomendaciones que contribuyen al desarrollo exitoso de las actividades laborales que se le asignan.
- ✓ Asumir lo positivo de cada experiencia del colectivo laboral en función de contribuir a la solución de los problemas profesionales.
- ✓ La aceptación de nuevas experiencias y de variadas formas de solución a los problemas profesionales que enfrenta.
- ✓ La adaptación a las condiciones del contexto socio-laboral donde desarrolla las actividades de carácter laboral.
- ✓ El intercambio de opiniones, criterios y experiencias con los demás miembros del colectivo laboral para mejorar su comunicación y establecer acuerdos comunes en la solución de los problemas profesionales.
- ✓ Asumir y reconocer actitudes inadecuadas y puntos de vista errados manifestados en el desarrollo de las actividades laborales.

**Sensible:** la que se expresa en:

- ✓ El reconocimiento de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla y de la necesidad de resolverlos para contribuir al desarrollo social.
- ✓ Los sentimientos de amor hacia la labor que realiza y el interés de producir con calidad y estética.
- ✓ Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades del contexto socio-laboral donde se desarrolla.

**Creativo:** la que se expresa en:

- ✓ Detectar los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla y proponer vías para su solución.
- ✓ La búsqueda de las causas que generan los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla.
- ✓ Tomar en consideración la combinación de experiencias propias y ajenas en la solución de los problemas profesionales y en la generación de ideas que conduzcan a nuevas soluciones.
- ✓ Asumir las necesidades sociales como fuente esencial para establecer objetivos cuya solución requiera no sólo de las habilidades, conocimientos y valores que reciben, sino también de las posibilidades y estrategias con que cuenta a partir de sus propios recursos.
- ✓ Demostrar un pensamiento lógico, en el que predomine la imaginación y la curiosidad intelectual ante la solución de los problemas profesionales.

El autor propone además las siguientes cualidades que caracterizan la formación laboral en el sector turístico:

**Hospitalario:** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de ser y estar dispuesto a acoger a los visitantes con disposición positiva. Presupone:

- ✓ Mostrar disposición a la ayuda, asistencia e información al visitante.
- ✓ Responder a las necesidades y requerimientos de los visitantes de manera positiva.
- ✓ Mostrarse amable y cortés con los visitantes en la prestación de los servicios.
- ✓ Respetar las características socioculturales de los visitantes y prestar servicio acorde a ello.

**Honrado:** Capacidad de los estudiantes de desarrollar con honestidad y cuidado la calidad del trabajo, lo cual presupone:

- ✓ Cumplir las tareas y deberes dentro de la brigada.
- ✓ Actuar de manera correcta según la legislación vigente.
- ✓ Administrar de manera consciente los recursos puestos a su disposición.

En la formación de los maestros de cocina se pretende dar respuesta a los disímiles problemas que se presentan en las cocinas durante el desarrollo del proceso de elaboración de alimentos realizando con eficacia todas las tareas inherentes a su cargo durante el proceso productivo, así como gestionar el desarrollo del proceso de elaboración de alimentos en función de las partidas, como jefe del equipo de trabajo y cocinero de mayor categoría técnica, garantizando la calidad de las preparaciones culinarias para todos los tipos y modalidades del servicio.

Los campos de actuación del egresado de este perfil de formación serán las áreas de las instalaciones turísticas, donde se elaboren preparaciones culinarias con la categoría de maestro cocinero, al frente de la partida donde se desempeñe. Demostrando un conjunto de habilidades técnicas definidas, basadas en los conocimientos recibidos y las habilidades prácticas desarrolladas; lo que le permitirá desempeñarse creativamente a la altura de su función, demostrando dominio tecnológico y organizacional del proceso de elaboración de alimentos, gestionando con eficacia las fases del proceso productivo para un correcto funcionamiento de la partida, ofertando un menú con calidad en los diferentes tipos y modalidades del servicio.

## **1.2 La guía de entrenamiento laboral. Fundamentos teóricos que la sustentan desde la Pedagogía de la ETP.**

Para lograr la elaboración de la guía de entrenamiento laboral, es de vital importancia reconocer el sistema de relaciones que se establecen desde el punto de vista sociológico entre la escuela politécnica, la entidad laboral y la comunidad a partir de las relaciones que se dan entre sus protagonistas principales: profesor – estudiante y tutor (representante por la entidad laboral que atiende al estudiante durante la inserción laboral).

El principio estudio – trabajo es una de las vías a través de la cual se puede llegar a lograr mejores relaciones desde el punto de vista social, entre el binomio escuela de oficios – entidad laboral, esencia fundamental de la formación laboral de la ETP.

Para formar un mando medio calificado eficiente, capaz de producir o presentar servicios con mayor calidad y con el uso óptimo de los recursos financieros y materiales, se debe lograr un sistema integral de educación económica y laboral que sea el socializador de los esfuerzos por consolidar un sistema económico socialmente eficiente y sostenible a través de su desempeño laboral.

En consonancia con el principio anterior, el autor reconoce la necesidad de sistematizar durante las prácticas en los contextos laborales, el principio del carácter diferenciado, diversificado y anticipado del proceso de ETP continua del mando medio.

Este principio abarca la integración de tres características esenciales del proceso de ETP continua del obrero: la diferenciación en el sentido de concebir al obrero como ser único, irrepetible, con sus particularidades y diferencias individuales; diversificada en lo referido al cambio, la transformación del medio físico, simbólico y afectivo de la ETP, que facilite la formación de ese obrero integral, el cambio en los escenarios de la ETP, alejamiento del academicismo estrecho del aula como lugar privilegiado de clases: la incorporación de la tecnología de la información y la computación y anticipada pues se hace imprescindible formar con visión de futuro, un mando para hoy pero con una preparación que le permita transitar por el cambio, adaptarse a él y generarlo.

A través de la aplicación de este principio la formación inicial del mando medio durante las prácticas en los contextos laborales se da la doble condición de ser un proceso **social**, pero al mismo tiempo tiene un carácter **individual**, cada estudiante se apropia de la cultura de una forma particular por sus conocimientos y habilidades previos, sus sentimientos y vivencias, conformados a partir de las diferentes interrelaciones en las que ha transcurrido y transcurre su vida.

Finalmente se debe reconocer la necesidad de sistematizar el principio del carácter protagónico del estudiante de la ETP en el proceso de formación en el colectivo laboral.

La guía de entrenamiento laboral según Alonso (2010) “es un documento que se pone en manos de los estudiantes, tutores y profesores en el cual se expresa una concepción

didáctico - metodológica que permite organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar la formación laboral del estudiante mediante la apropiación del carácter diverso del contenido que significan los contextos formativos asociados a los contextos laborales (empresas) en los cuales está insertado, desde la sistematización metodológica de la relación instrucción – desarrollo y educación como condición esencial para contribuir a su crecimiento personal.”

La guía de entrenamiento laboral se debe caracterizar según Alonso (2010) por los siguientes elementos (6):

- ❑ Sistematizar en la concepción didáctico – metodológica el sistema de principios y regularidades metodológicas de la Pedagogía Profesional.
- ❑ Sistematizar la armónica y necesaria relación que se debe revelar entre el desempeño laboral del estudiante y la diversidad curricular de asignaturas que se imparten en el ciclo de formación en la escuela de oficios.
- ❑ Su concepción, diseño e implementación deben estar asociados a un aspecto esencial: la siempre creciente necesidad de elevar la calidad de los procesos formativos en función del desarrollo productivo.
- ❑ Su contenido está determinado por las necesidades de preparación que en cada momento, etapa y época histórica demanda la sociedad, así como las bases en las cuales se sustenta toda la educación como proceso social.
- ❑ Sistematizar en la concepción didáctico – metodológica al aprendizaje desde una perspectiva formativa.

En esencia toda guía de entrenamiento laboral que se conciba no debe perder de vista la integración del componente académico con el componente laboral que distingue la cualidad de la formación laboral de la ETP.

Para el diseño de la guía de entrenamiento laboral se asume la estructura dada por Alonso (2010) la cual se centra en los siguientes aspectos (6):

1. **Problemas profesionales:** se declaran los problemas profesionales que deberá resolver el estudiante durante el entrenamiento.
2. **Objeto de trabajo:** Se significa el objeto de trabajo del contexto laboral en el cual se inserta el estudiante.

3. **Contextos formativos:** se especifican aquellas áreas del contexto laboral en la cual se realizará el entrenamiento laboral del estudiante.
4. **Caracterización psicopedagógica de los estudiantes:** se resume a manera de síntesis el diagnóstico del estudiante que se insertarán en los contextos laborales
5. **Objetivo:** se declaran los objetivos que se persiguen durante el entrenamiento laboral, los cuales deben solucionar los problemas profesionales.

6. **Contenidos de entrenamiento laboral:**

Se especifican para cada contexto formativo por el cual rotará el estudiante, los contenidos que serán objeto de apropiación durante el entrenamiento. En esta parte se deben precisar:

- Los conocimientos de carácter técnico – profesional.
- Las habilidades profesionales a desarrollar
- Los valores y cualidades a formar en la personalidad del estudiante.

7. **Plan de entrenamiento laboral.**

Se establecen las tareas profesionales que realizará el estudiante durante el entrenamiento, precisando los lapsos de tiempo de duración.

8. **Orientaciones metodológicas** generales al tutor y el profesor de la escuela para la conducción del entrenamiento laboral.

Se ofrecen orientaciones al tutor y al profesor asesor de la Escuela de Hotelería y Turismo, sobre cómo dirigir científica y metodológicamente la apropiación de los contenidos que distinguen los contextos formativos en los cuales se entrena el estudiante, a partir de la sistematización metodológica de la relación instrucción – desarrollo y educación, que permitan dar seguimiento al crecimiento personal del estudiante.

**2. Diagnóstico del estado del desarrollo de las cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina**

El diagnóstico es un proceso que permite conocer la realidad educativa de los estudiantes y poder concebir estrategias de acciones para transformarla en pos de contribuir a su crecimiento personal.

En este trabajo se centró el diagnóstico en el estado de las cualidades laborales de los estudiantes de maestro de cocina durante las prácticas, a partir de indicadores que le confirieron mayor riqueza cualitativa a este proceso.

La valoración de las principales insuficiencias que presentan los estudiantes en el desarrollo de las cualidades laborales se realiza fundamentalmente sobre la base de:

- Los informes de las visitas a las prácticas.
- Los resultados de la marcha del estudiante establecidos en los diarios de práctica.
- Los resultados de los exámenes aplicados.
- El diagnóstico aplicado desde el año 2013 hasta la actualidad.
- Los indicadores para evaluar el desarrollo de las cualidades laborales del estudiante son:

Para considerar el desarrollo de cualidades laborales de **MUY BUENO** se deben evidenciar en el estudiante los siguientes **indicadores**:

- Evidenciar la apropiación de los conocimientos relativos a elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- Evidenciar habilidades profesionales de organizar el funcionamiento de la brigada en el área, para garantizar el normal desarrollo del proceso de elaboración de alimentos donde se revelen como principales indicadores: la independencia, la flexibilidad, la rapidez, la calidad, la despleabilidad y la trascendencia.
- Mostrar disciplina tecnológica y laboral aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina (panadería, dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador).
- Evidenciar actitudes y aptitudes para la solución de problemas profesionales relativos a la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina con compromiso y estado de salud e higiene mental acorde a las normas de protección durante el trabajo.
- Comportarse de manera laboriosa, responsable, hospitalaria, honesta y con buena comunicación en las relaciones sociales que se establecen en el proceso de producción culinaria en idioma materno y extranjero.

Para considerar el desarrollo de cualidades laborales **BUENO** se deben evidenciar en el estudiante los siguientes indicadores:

- Evidenciar la apropiación de los conocimientos de elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- Evidenciar habilidades profesionales de organizar el funcionamiento de la brigada en el área, para garantizar el normal desarrollo del proceso de elaboración de alimentos donde se revelen como principales indicadores: la independencia, la flexibilidad, la rapidez, la calidad, la desplegabilidad y la trascendencia.
- Mostrar disciplina tecnológica y laboral aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina (panadería, dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador).
- Insuficiencias en la disciplina laboral y tecnológica expresada en el cumplimiento de las normas de protección, higiene y medioambientales durante el trabajo.
- Evidencia compromiso para la solución de problemas profesionales relativos a la producción culinaria.
- Expresa un relativo comportamiento de manera laboriosa, responsable, hospitalaria, honesta y una adecuada comunicación en las relaciones sociales que se establecen en el proceso de producción culinaria en idioma materno y extranjero.

Para considerar el desempeño laboral **REGULAR** se deben evidenciar en el estudiante los siguientes indicadores:

- Evidenciar la apropiación de los conocimientos de elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina en un nivel de asimilación reproductivo.
- Muestra habilidades profesionales para mantener con relativa independencia, rapidez y precisión en la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- Evidenciar insuficiencias en el desarrollo de habilidades profesionales para elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina con énfasis en la independencia, la rapidez, la precisión, calidad y trascendencia.



- ❑ Muestra insuficiencias en la disciplina tecnológica en la aplicación de los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina (panadería dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador).
- ❑ Muestra insuficiencias en la disciplina laboral y tecnológica expresada en el cumplimiento de las normas de protección, higiene y medioambientales durante el trabajo.
- ❑ Evidencia cierto compromiso para la solución de problemas profesionales relativos a la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- ❑ Expresa un relativo desarrollo de la comunicación en las relaciones sociales que se establecen en el proceso de producción culinaria en idioma materno y extranjero.
- ❑ Evidenciar problemas en la laboriosidad y la responsabilidad ante la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.

Para considerar el desempeño laboral **DEFICIENTE** deben evidenciar en el estudiante los siguientes indicadores:

- ❑ Insuficiencias en la apropiación de los conocimientos relativo al proceso de producción culinaria.
- ❑ Insuficiencias en el desarrollo de las habilidades profesionales de elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina denotando falta de independencia, precisión, rapidez, calidad y trascendencia.
- ❑ Manifiesta reiteradas indisciplinas tecnológicas en el cumplimiento de la documentación técnica.
- ❑ Manifiesta indisciplinas laborales en el comportamiento en la entidad laboral.
- ❑ Manifiesta falta de actitudes, responsabilidad y laboriosidad en la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- ❑ Manifiesta cierta comunicación en las relaciones sociales que se establecen en la entidad laboral en idioma materno y extranjero.

A partir de estos indicadores cualitativos concebidos para valorar el estado actual del desarrollo de cualidades laborales, se efectuó el diagnóstico para lo cual:

1. Se entrevistaron a 5 jefes de departamento que atienden la formación de los mandos medios Maestro de Cocina (**Ver Anexo 1**)
2. Se entrevistaron a 6 profesores que atienden las prácticas (**Ver Anexo 2**)
3. Se encuestaron a 5 tutores de las entidades laborales (**Ver Anexo 3**)
4. Se realizaron observaciones directas al desarrollo de las cualidades laborales de los 5 estudiantes de maestro de cocina durante el desarrollo de las prácticas (**Ver Anexo 4**)

Los resultados de los instrumentos aplicados se muestran a continuación:

**Instrumento 1:** Entrevista a jefes de departamentos que atienden la formación laboral en los mandos medios de maestro de cocina de Holguín.

Se presentan en primer lugar los indicadores que permiten evaluar el estado de la preparación metodológica de los jefes de departamentos que atienden la formación laboral de los mandos medios.

Este instrumento se ha concebido mediante preguntas abiertas para poder comprobar la capacidad de análisis reflexivo de los jefes de departamento de la escuela, en lo concerniente a cómo organizan, planifican, ejecutan, controlan y evalúan la formación laboral en la ETP.

Indicadores:

- Nivel de experiencia en la dirección del proceso de formación laboral de los estudiantes en la Escuela de Hotelería y Turismo.
- Evaluar el concepto que tienen de formación laboral.
- Nivel de conocimiento de cuáles son las dificultades o carencias que muestran los estudiantes en su formación laboral.
- Cómo desde su labor de dirección, organiza, planifica, ejecuta, controla y evalúa este proceso desde el nivel de dirección en el cual trabaja.
- Comprensión de cuáles son las dificultades que se dan en la organización, planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de formación laboral de los estudiantes en la Escuela de Hotelería y Turismo las cuales limitan el desarrollo de las

cualidades que le permitan la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su preparación a lo largo de la vida.

- Búsqueda de acciones de carácter metodológico, administrativas, de superación e investigación que permitan atenuar las dificultades encontradas.

### **Resultados de la entrevista a jefes de departamentos de la Escuela de Hotelería y Turismo.**

En relación con los años de trabajo en el sector, de un total de 5 Jefes de Dpto., Arrojó los siguientes resultados: de 10-15 el 100 %.

Cuando responden acerca de que es la formación laboral, los Jefes de Dpto. exponen la importancia de la formación laboral de los estudiantes, pero no la saben definir.

En la entrevista argumentan la ausencia de actividades metodológicas concretas encaminadas a organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar el trabajo de los profesores en la formación laboral de los estudiantes.

Cuando se le pregunta acerca de las principales barreras que se manifiestan en el proceso de formación laboral de los estudiantes:

- ✓ El 66,6 % reconocen el desconocimiento de las cualidades reveladoras que caracterizan a cada profesión técnica.
- ✓ El 100 % alegan que no se dispone en el fondo de tiempo mensual de los profesores del tiempo suficiente para la preparación metodológica en esta temática.

Cuando se les pregunta acerca de las personas encargadas de este proceso el 100 % responde que todos los docentes. El 100 % reconoce la vinculación de la escuela y la empresa.

- Cuando se les pregunta acerca de si se tiene en cuenta la formación laboral en las estrategias de la Escuela de Hotelería y Turismo y el territorio, el 82 % plantea que es posible pero no lo ven de manera explícita. El 18 % reconoce que sí en los dos niveles de dirección.
- Cuando se les pregunta si este te Escuela de Hotelería y Turismo, el 22 % supone que sí, 36 % lo afirma, pero el 42% no lo ve de forma explícita.

Entre las recomendaciones que ofrecen para mejorar la formación laboral de los mandos medios, se destacan:

- ✓ Que se les ofrezca una mayor información por la dirección nacional y el metodólogo de la subdirección docente.
- ✓ Que de existir una estrategia para implementar la formación laboral en la Escuela de Hotelería y Turismo sea del conocimiento de todo el personal docente y alumnado.
- ✓ Que se les de una preparación más amplia de la formación laboral

**Instrumento 2:** Encuesta a profesores que participan en la formación laboral de los mandos medios de maestro de cocina. (**Ver Anexo 2**)

Este instrumento se ha concebido mediante preguntas abiertas para poder comprobar la preparación y capacidad de análisis reflexivo de los profesores en lo concerniente a cómo sistematizan metodológicamente la formación laboral de los estudiantes de la especialidad con la cual trabajan.

Indicadores:

- Nivel de experiencia que lleva el profesor trabajando en la Escuela de Hotelería y Turismo impartiendo la asignatura.
- Nivel de preparación del profesor en lo concerniente al reconocimiento de si la especialidad con la cual trabaja, es del área de la producción o del área de servicios.
- Evaluar el concepto que tienen de formación laboral
- Nivel de conocimiento que tienen los profesores respecto a: el perfil ocupacional de la especialidad con la cual trabajan, así como las potencialidades educativas del contenido de la asignatura que imparten, para contribuir a la formación laboral de sus estudiantes en consonancia con el perfil profesional de maestro cocinero.
- Identificación de las cualidades laborales que se encuentran más afectadas en la personalidad de sus estudiantes y su preparación metodológica para el tratamiento a dichas cualidades desde las potencialidades educativas del contenido de la asignatura que imparte y en correspondencia con el perfil de maestro cocinero.
- Resultado del aprendizaje de los estudiantes en los contenidos de las asignaturas que recibe en los ciclos de formación laboral, con énfasis en los conocimientos y habilidades afectadas.

- Comprensión de cuáles son las dificultades que se dan en la organización, planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas del área de formación general y técnica, para el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes en la Escuela de Hotelería y Turismo, las cuales limitan el desarrollo de las cualidades que le permitan la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su preparación a lo largo de la vida.
- Proponer acciones de carácter metodológico, administrativas, de superación e investigación que permitan atenuar las dificultades encontradas

### **Resultados de la entrevista a profesores que intervienen en la formación de mandos medios de maestro de cocina Holguín (5)**

Los años de experiencia de los entrevistados se distribuyen de la siguiente forma: de 5 a 10 años el 25 %, de 10 a 15 años el 75 %,

Cuando responden acerca de que es la formación laboral, todos reconocen en la formación de mandos la relevancia social de la formación laboral, pero no la saben definir. El 66 % conoce que se le da salida a través de la estrategia ideológica y la Campaña *Por una gestión honrada y honesta*.

Cuando se les pregunta cuáles son las potencialidades educativas que posee el contenido de la asignatura que imparten, para dar salida curricular a la formación laboral de los estudiantes, plantean que en todos los casos se puede dar salida a la formación laboral.

De las cualidades reveladoras de la formación laboral de los estudiantes que se le ofrecieron, marcaron como las que se encuentran más afectadas en la personalidad de sus estudiantes, las siguientes:

66 % Flexible          76 % Perseverante    57 % Creativo

En la valoración de cómo desde las tareas docentes que orientan para el aprendizaje de los estudiantes, contribuyen al desarrollo de dichas cualidades, solo el 26 % deja claro el proceso, un 33 % tratan de explicarlo y el 41 % no sabe como hacerlo.

Las principales barreras que manifiestan existir en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas, que limitan la formación laboral de los estudiantes, están:

- ✓ El 59 % reconocen el desconocimiento de las cualidades reveladoras de la formación laboral según el modo de actuación profesional.
- ✓ El 64 % plantean que los estudiantes realizan las actividades sin conocer su significación para ellos y para la sociedad, por lo que no valoran la necesidad real de la asignatura.
- ✓ El 75 % alegan disponer de poco tiempo para su desarrollo tanto en la escuela como en la empresa.
- ✓ El 48 % consideran que es insuficiente el número de actividades previstas en la planificación docente y la campaña ideológica de la Escuela de Hotelería y Turismo para fortalecer la formación laboral.

Entre las recomendaciones que ofrecen para mejorar la formación laboral de los estudiantes, se destacan:

- ✓ Que se les ofrezca una mayor información por los metodólogos de la subdirección docente.
- ✓ Que se implemente una estrategia para la formación laboral en la Escuela de Hotelería y Turismo.
- ✓ Que se les demuestre como los temas pueden contribuir a la formación laboral.
- ✓ Que se les actualice sobre la didáctica para la formación laboral.
- ✓ Que se incremente el trabajo científico metodológico para el desarrollo de materiales docentes, recursos didácticos, medios y métodos de enseñanza para la formación laboral de los mandos medios.

El tiempo de prácticas destinado en los planes de estudio es insuficiente y la dificultad radica en la preparación metodológica de los tutores, para el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes desde las concepciones teóricas de la formación laboral de la ETP.

La calidad de las guías de entrenamiento son insuficientes pues se centran en la formación de habilidades profesionales y en sus orientaciones metodológicas no revelan un carácter que configure el desempeño laboral en los estudiantes (la integración de conocimientos, habilidades profesionales, valores, actitudes y aptitudes que se van a formar en los mandos medios a través del entrenamiento).

Los planes de rotación por puestos de trabajo que se conciben en las guías de entrenamiento limitan el tratamiento de las cualidades laborales en los estudiantes, desde la relación que se da entre su carácter integrador a partir de la diversidad de métodos de supervisión y control que aplican en las entidades laborales y las diferentes características de los servicios hoteleros

La evaluación es insuficiente ya que no se cuenta con indicadores científicamente fundamentados que permita evaluar de forma integrada en el desempeño laboral de los estudiantes (conocimientos, valores, actitudes, habilidades) evidenciado al culminar el período de las prácticas el cambio en la persona, el puesto y la organización. Este proceso se centra más en lo instructivo y solo se evalúa de manera general las habilidades profesionales mediante el informe de culminación de la práctica y los exámenes finales integradores.

**Instrumento 3:** Entrevista a tutores que intervienen en la formación de mandos medios de maestro de cocina. **(Ver Anexo 3)**

Indicadores:

- Grado de conocimiento del tutor de las características psicopedagógicas de los estudiantes que atiende durante la inserción laboral.
- Concepción del tutor respecto a la formación laboral (ver si solo la reduce al plano instructivo o la valora en su concepción general, es decir, al desarrollo de cualidades en la personalidad del estudiante desde un plano instructivo, educativo y desarrollador).
- Estado de la formación laboral de los estudiantes de maestro de cocina que realizan las prácticas en las empresas y una vez egresados.
- Estado de la preparación del tutor para el cumplimiento de su doble rol en la empresa: productor o prestador de servicios y formador de estudiantes durante su inserción laboral.
- Vías por las cuales los tutores son orientados en el rol de formador.
- Diagnosticar como se lleva a cabo la evaluación de los estudiantes durante el período de inserción laboral.

- Nivel de conocimiento y comprensión que tienen los tutores acerca su rol formativo laboral en este nuevo contexto de formación en la empresa.
- Acciones de carácter metodológico, administrativas, de superación e investigación que permitan atenuar las dificultades encontradas en la inserción laboral.

**Resultados de la entrevista a tutores que intervienen en la formación de mandos medios de maestro de cocina Holguín (6)**

Nivel de estudios realizados es superior

Años de experiencia oscilan entre 10 y 15 años en el sector turístico.

De un total de 6 tutores encuestados, 5 consideraron que el desempeño laboral en los estudiantes es Bueno para un 83,3 %; 1 lo consideraron regular para un 16,6 %.

Criterios emitidos en torno a la preparación de los tutores para favorecer al desarrollo del desempeño laboral en los estudiantes.

Técnica: Bien (81 %) Regular (19 %)

Metodológica: Bien (32%) Regular (49%) Mal (19)

Criterios en torno a la preparación de los estudiantes que atiende, para enfrentar el proceso de formación en la empresa.

Buena (76 %) Regular (24%)

Vías por las cuales los tutores reciben las orientaciones para conducir la formación de los mandos medios en las prácticas.

Capacitador (32 %)

Profesores y directivos de la Escuela de Hotelería y Turismo (44 %) estudiantes (24%)

Grado de precisiones que se le ofrecen para el desarrollo de la tutoría de los estudiantes  
Optima (34 %) restringida (66 %)

Criterios respecto a la documentación que se utiliza para el desarrollo del desempeño laboral en los estudiantes (plan de rotación y guías de entrenamiento)

Completo y orientador (29 %) Parcialmente orientador (52%)

No constituyen una guía de orientación para los tutores que permita el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes (19%)

En relación con la evaluación:



- Criterios respecto a la evaluación del desarrollo del desempeño laboral en los mandos medios, integrando todos los componentes que lo caracterizan: conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

Sí (54%) No (46%)

- Seguimiento al diagnóstico pedagógico del estudiante

Sí (39 %) No (61%)

- Aplicación del sistema de evaluación establecido

Sí 100%

Del resultado anterior se infiere lo siguiente:

- Es insuficiente la preparación metodológica que realizan los profesores y directivos de la escuela para preparar metodológicamente al tutor de manera que favorezca al desarrollo de cualidades laborales en los mandos medios insertado en las entidades hoteleras.
- Las orientaciones que se le ofrecen al tutor para tales efectos es limitada.
- Existe dificultad en el diseño de las guías de entrenamiento y los planes de rotación que aplican durante la etapa de prácticas.

**Instrumento 4:** Encuesta a estudiantes que se forman como mandos medios en maestro de cocina en la escuela. (**Ver Anexo 4**)

Indicadores:

- Nivel de motivación, satisfacción y de amor que siente el estudiante hacia la especialidad en el cual se forma laboralmente.
- Diagnosticar el estado del desarrollo de cualidades reveladoras de la formación laboral del estudiante hasta la fecha en que se encuentra su proceso formativo
- Comprensión de cuáles son las dificultades que se dan en la organización, planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de formación laboral de los estudiantes en la escuela, las cuales limitan el desarrollo de las cualidades reveladoras de su formación laboral que le permitan la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su preparación a lo largo de la vida.

- Acciones de carácter metodológico, administrativas, de superación e investigación que permitan atenuar las dificultades encontradas

### **Resultados de la Encuesta a estudiantes que se forman como mandos medios en maestro de cocina en la escuela**

De un total de 10 estudiantes encuestados, 8 se sienten motivados y con amor hacia la especialidad para el 80% y 2 no se sienten motivados para una un 20 %.

De las cualidades reveladoras de la formación laboral de los estudiantes que se le ofrecieron, marcaron como las que se encuentran más afectadas, las siguientes:

62 % Responsable                      72 % Perseverante      65 % Creativo

Entre las dificultades que se dan en la organización, planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de formación laborarse encuentran:

- ✓ Disponen de poco tiempo para el desarrollo de las cualidades laborales tanto en la escuela como en la empresa.
- ✓ Insuficiente el número de actividades prácticas para fortalecer la formación laboral.

Entre las recomendaciones que ofrecen para mejorar la formación laboral se destacan:

- ✓ Que se les demuestre como los temas pueden contribuir a la formación laboral.
- ✓ Que se incrementen las prácticas en la empresa para el desarrollo de la formación laboral.
- ✓ Se les ofrezcan guías de entrenamiento de acuerdo a las habilidades profesionales a formar durante su periodo de práctica y teniendo en cuenta su desempeño laboral futuro.
- ✓ Que los planes de rotación por puestos de trabajo que se conciban se apliquen en todas las entidades laborales y a las diferentes características de los servicios hoteleros.

### **Guía de observación (Ver Anexo 5)**

**Objetivo:** Diagnosticar el estado actual del desarrollo de cualidades laborales de los estudiantes de: Maestro de cocina.

**Indicadores** a observar en el desempeño laboral del estudiante:

- Evidenciar la apropiación de los conocimientos relativos a elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.

- Evidenciar habilidades profesionales de organizar el funcionamiento de la brigada en el área, para garantizar el normal desarrollo del proceso de elaboración de alimentos donde se revelen como principales indicadores: la independencia, la flexibilidad, la rapidez, la calidad, la despleabilidad y la trascendencia.
- Mostrar disciplina tecnológica y laboral aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina (panadería, dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador).
- Evidenciar actitudes y aptitudes para la solución de problemas profesionales relativos a la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina con compromiso y estado de salud e higiene mental acorde a las normas de protección durante el trabajo.
- Comportarse de manera laboriosa, responsable, hospitalaria, honesta y con buena comunicación en las relaciones sociales que se establecen en el proceso de producción culinaria.

**Indicadores** a observar en el desarrollo del proceso de prácticas:

- Estado de la documentación establecida (guía de entrenamiento profesional con todos los componentes que debe llevar)
- Estado de los contextos formativos en los cuales se insertan los estudiantes.
- Estado de las guías de entrenamiento laboral.
- Preparación técnica y metodológica de los profesores y tutores para la atención a los estudiantes en el aspecto instructivo – desarrollador y educativo desde la guía de entrenamiento concebida.

Se observó a partir de los indicadores antes referidos el desarrollo de cualidades laborales de los 5 estudiantes durante las prácticas, manifestándose los siguientes resultados según regularidades detectadas:

Aspectos positivos:

- Buena asistencia a las prácticas.
- Evidenciaron buen cumplimiento de las normas de protección e higiene durante el trabajo en el proceso de producción culinaria.

- Evidenciaron una buena disciplina laboral.

Principales insuficiencias detectadas que constituyen elementos que limitan el desarrollo de cualidades laborales durante la producción culinaria:

- Los estudiantes no poseían guía de entrenamiento laboral.
- En la apropiación de conocimientos relativos a la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- En las habilidades profesionales de elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina por tener afectados los siguientes indicadores: independencia, calidad, precisión y creatividad. Ello limitaba la solución de problemas profesionales relativos a su perfil de formación.
- En la disciplina tecnológica con énfasis en el cumplimiento laboral aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las partidas de panadería dulcería, salsero y asador.
- En el cumplimiento de algunas normas de higiene e inocuidad de los alimentos durante las elaboraciones y presentaciones de platos principales.
- Evidenciaron falta de flexibilidad y creatividad durante las tareas de elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las partidas de área caliente y salsero.

Como aspectos que provocaron estas insuficiencias en el desarrollo de cualidades laborales del estudiante se observaron en el aspecto organizativo y de ejecución del proceso de las prácticas las siguientes:

- Las tareas profesionales no se les orientaron de maneras explícitas en una guía de entrenamiento no contribuyéndose a favorecer el desarrollo de cualidades laborales del estudiante a partir de integrar cada uno de los elementos que lo configuran desde la diversidad de tecnologías que relacionadas con la producción culinaria operan en las entidades turísticas.
- No se evalúan los objetivos del perfil del maestro de cocina a través de la sistematización de los indicadores que integran y caracterizan al desarrollo de cualidades laborales del estudiante.

- ❑ Falta de preparación metodológica de los tutores y profesores para el diseño de una guía de entrenamiento laboral desde la sistematización metodológica de los principios y regularidades de la formación laboral de la ETP.

Atendiendo al resultado que arrojaron las preguntas de forma individual en cada uno de los instrumentos aplicados se arribó tal y como se mostró en la introducción del trabajo, al problema profesional que justifica la necesidad de realizar la presente guía de entrenamiento.

Como principales manifestaciones que limitaron el desarrollo de cualidades laborales del estudiante durante las prácticas de maestro cocinero están:

- ❑ Insuficiente apropiación de los conocimientos relativos a la elaboración y presentación de platos principales con énfasis en las normas de higiene e inocuidad de los alimentos y en los métodos tecnológicos de las partidas de área caliente, salsero y asador.
- ❑ Insuficiencias en el desarrollo de habilidades profesionales para elaborar y presentar platos principales con énfasis en:
  - Caracterizar la diversidad de materias primas para la elaboración y presentación de platos principales.
  - Seleccionar de esa diversidad con criterio técnico y económico la más eficiente y racional para la elaboración y presentación de platos principales de las diferentes partidas.
  - Aplicar métodos tecnológicos para la elaboración y presentación de platos principales con eficiencia, calidad, independencia, creatividad y precisión a la solución de problemas profesionales.
- ❑ Insuficiencias en la formación de valores y actitudes con énfasis en la organización y la laboriosidad reflejado en la falta de cumplimiento de la disciplina tecnológica requerida para la elaboración y presentación de platos principales.
- ❑ En la falta de integración de los conocimientos, las habilidades profesionales, los valores y las actitudes para sistematizar los métodos tecnológicos de la elaboración y presentación de platos principales, a la solución de problemas profesionales incluyendo otros no predeterminados de manera independiente, flexible y creativa.

Estas insuficiencias que se revelan en el desarrollo de cualidades laborales del estudiante son condicionadas en cierta medida por las insuficiencias encontradas en el proceso de prácticas las cuales se centran en:

- Falta de preparación metodológica de directivos, tutores y profesores que atienden las prácticas: maestro cocinero para la atención de los estudiantes desde lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.
- No cuentan con guías de entrenamiento laboral que permita la integración de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que configuran el desarrollo de cualidades laborales del estudiante a la solución de problemas profesionales.
- No se cuenta con una guía de entrenamiento que revele los problemas profesionales que deberá resolver el estudiante durante las prácticas en los contextos laborales.
- Las tareas profesionales que se orientan de manera aislada como parte del entrenamiento, no favorecen la sistematización metodológica de la relación instrucción – educación y desarrollo, lo cual limita el crecimiento personal del estudiante.

Atendiendo a que la guía de entrenamiento laboral según lo expresado en los fundamentos teóricos, constituye el núcleo central que orienta al profesor y tutor como dirigir las prácticas: maestro cocinero y que la falta de preparación de dichos tutores y profesores para el diseño de la misma constituye una causa que incide en las carencias que muestran los estudiantes en el desarrollo de cualidades laborales, se decidió elaborar la presente guía de entrenamiento en consonancia con los fundamentos teóricos de la formación laboral de la ETP.

Es por ello que se presenta a continuación la guía de entrenamiento laboral.

### **3. Guía de entrenamiento para el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina durante las prácticas en los contextos laborales.**

En el presente epígrafe se hace la propuesta de la guía de entrenamiento para el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina durante las prácticas en los contextos laborales.

Este resultado hizo pertinente la necesidad de elaborar un conjunto de sugerencias metodológicas para contribuir al desarrollo de las cualidades laborales del desempeño laboral del estudiante las cuales fueron presentadas en el epígrafe anterior.

### **3.1 Propuesta de la guía de entrenamiento laboral.**

La guía de entrenamiento laboral fue concebida según la propuesta de estructura que realiza Alonso (2010) la cual se expuso en el epígrafe anterior del trabajo.

#### **I. Problemas profesionales:**

El estudiante durante el desarrollo de las prácticas del perfil de formación maestro de cocina en los contextos laborales deberá resolver los siguientes problemas profesionales:

1. ¿Cómo realizar pedido, recepción y conservación de materias primas a utilizar en el turno de trabajo?
2. ¿Cómo velar por el cumplimiento del principio de marcha hacia adelante en función de la eficiencia del proceso garantizando calidad e inocuidad alimentarias?
3. ¿Cómo supervisar técnicamente la realización de las preparaciones en función de garantizar la calidad del menú?
4. ¿Cómo elaborar y montar con calidad platos complejos, demostrando su elevada preparación técnico-profesional?
5. ¿Cómo planificar, organizar, liderar y controlar el desarrollo del proceso productivo velando por la integración de todos los procesos del área que permitan el correcto desempeño de la partida?
6. ¿Cómo lograr relaciones éticas entre los trabajadores del área que demuestre los valores que les deben caracterizar como equipo de trabajo?

#### **Objeto de trabajo:**

El objeto de trabajo de esta profesión en los cuales se adiestrarán los estudiantes en los contextos laborales, se centra en dirigir los procesos de gestión y elaboración del menú en el turno de trabajo como maestro de cocina.

#### **II. Contextos formativos:**

Dentro de los contextos laborales en los cuales se lleva a cabo el entrenamiento laboral se encuentran las cocinas de entidades hoteleras y extrahoteleras.

#### **III. Caracterización psicopedagógica de los estudiantes:**

A continuación se muestra un resumen de la caracterización psicopedagógica de los estudiantes de mandos medios **del perfil de formación: maestro cocina**

Estos estudiantes proceden de la enseñanza de media superior con un nivel de 12. Grado, los cinco estudiantes poseen el nivel de Cocinero A, cuatro viven en zonas rurales, todos son mayores de dieciséis (20) años.

Por las dificultades presentadas en su introducción al trabajo en las instalaciones turísticas es que llegan a la formación como mando sin experiencia previa en el puesto, como vía de continuidad de estudio para su futuro desempeño como mando intermedio, la procedencia social de dos de ellos es obrera y tres (3) son hijos de campesinos, de familia funcionales son tres (3) estudiantes y disfuncionales dos (2) entre sus regularidades están que son laboriosos y disciplinados y buen sentido de pertenencia con los recursos que se ponen bajo su responsabilidad no así con la asistencia y puntualidad en el cumplimiento de la práctica donde hay dos (2) estudiantes que han presentado inestabilidad, la situación económica de cuatro es buena y (1) de estas familias es muy baja, en cuanto al aprendizaje de tres es media y (2) de ellos es muy lento, careciendo de un ritmo de trabajo que le permita mayor rapidez en las elaboraciones para el desarrollo de habilidades durante el periodo de prácticas.

Los principales aspectos a prestar atención por parte del tutor durante las prácticas de tecnología por partidas en los aspectos siguientes:

- Supervisar técnicamente la realización de las preparaciones en función de garantizar la calidad del menú.
- Planificar, organizar, liderar y controlar el desarrollo del proceso productivo velando por la integración de todos los procesos del área que permiten el correcto desempeño de la partida.
- Lograr relaciones éticas entre los trabajadores del área que demuestre los valores que les deben caracterizar como equipo de trabajo.
- El tratamiento a la cultura, económica y medio ambiental de los estudiantes durante los procesos de producción gastronómica.



- El tratamiento a la disciplina tecnológica y laboral expresada en el cumplimiento de las normas de protección e higiene durante la elaboración de las ofertas gastronómicas, así como la documentación técnica.

#### **IV. Objetivos:**

Se declaran a continuación los objetivos del entrenamiento de los estudiantes durante las prácticas del perfil de formación: maestro cocina.

Al culminar el entrenamiento laboral los estudiantes deberán:

1. Elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina, (panadería-dulcería, área fría, área caliente, salsero, asador) teniendo en cuenta las características técnicas, los métodos tecnológicos, los parámetros calidad higiénica y buenas prácticas en la manipulación de alimentos, la seguridad del trabajo y el medio ambiente.
2. Supervisar la preparación, elaboración y presentación de todas las elaboraciones, controlando el cumplimiento de los parámetros técnicos; del menú elaborado en correspondencia con el tipo y modalidad del servicio que se presta.
3. Comunicarse en idioma materno y extranjero con efectividad y cortesía según las situaciones vinculadas a las funciones del maestro cocinero, evidenciando calidad en la prestación del servicio.

#### **V. Contenidos de entrenamiento laboral.**

Se especifican para cada contexto formativo por el cual rotará el estudiante, los contenidos que serán objeto de apropiación durante el entrenamiento.

Como **conocimientos** que se profundizarán en los estudiantes durante el entrenamiento se tienen los siguientes:

1. GENERALIDADES
  - 1.1 Caracterización de cada partida de la cocina. Interrelación entre ellas.
  - 1.2 Funciones del Maestro Cocinero como mando medio (técnicas, organizativas y de supervisión). Definición de responsabilidad en la realización de preparaciones.
  - 1.3 Papel organizador del maestro en la puesta a punto del área. Conocimiento de las condiciones generales y capacidad del equipamiento, para cocción del menú y su mantenimiento tanto en frío como en caliente.

1.4 Conocimiento del servicio. Trabajo en función de servicios especiales (bufet-banquete).

1.5 Los costos. Importancia para el funcionamiento del área. Cálculo del costo del menú.

## 2: PANADERIA- DULCERIA

2.1 Panes de corteza dura. Baguette y de figuras

2.2 Panes semi-suaves (vienés, de molde, de sabor (zanahoria, cebolla, remolacha, ajo...))

2.3 Panes suaves: (enrolladitos, pan dulce de figura, Ensaimada. Brioche rellenos.

2.4 Croissant de jamón, queso de chocolate, otros).

2.5 Masa hojaldre: rollos de hojaldre con rellenos de carne, allumete de queso y vol-au-vent varios.

2.6 Batido de panetela: tiramisú, dobos, torta mexicana. Cremas de acompañamiento (de mantequilla, de mantequilla al chocolate, crema de leche). Batido de grasa, (magdalenas, panque, gaseñigas) y de yema (cabezote, capuchino, ponche romano).

2.7 Pasta choux: profiteroles para sopas. Paris Brest, Cisnes.

2.8 Masa muerta: tarta de cebolla, tarta de frutas tanto abiertas como cerradas. Quiche Lorraine.

2.9 Elaboración y utilización de caramelo y salsas de acompañamiento (crema inglesa, crema de almendra, delicias de chocolate, salsa de café, salsa madame, sabayón y coulés de frutas).

## 3: GARDE- MANGER

3.1 Generalidades del Garde-Manger. Papel que desempeña en la cocina, interrelación de esta con el resto las áreas.

3.2 Preparaciones de salsas frías propias del Gardemanger: Rusa, Mayonesa a la naranja, Mixta, Ketchup, Mil islas, de yogurt, de piña, de mandarina. Elaboración y utilización.

3.3 Elaboración y utilización de: Patés, Terrinas, Galantinas, Aspic y Mouse.

## TEMA 4: SALSERO

4.1 Funciones que desempeña el salsero dentro del área caliente y la cocina en general.

4.2 Las salsas calientes:

- Rápidas.
- Blancas u oscuras.
- Semi-coaguladas.
- Mantequillas compuestas.
- Salsas propias. Aliños y Marinadas.

4.3 Elaboración y presentación de salsas acompañando diversas preparaciones.

## 5: ENTREMETIER

5.1 Funciones del Entremetier en la cocina. Relación con las partidas del área caliente.

Elaboraciones propias del Entremetier.

5.2 Sopas especiales, pastas, arroces. Elaboración y presentación.

## 6: CARNICERÍA Y ASADOR

6.1 Generalidades: Proceso de cortes de diferentes carnes en crudo.

6.2 Elaboraciones culinarias.

6.3 Proceso de cortes de las carnes cocidas (tranche de asados, grillados y braseados).

## 7: LAS COCINAS REGIONALES

7.1 Caracterizar cada región. (Posición geográfica, principales materias primas, costumbres alimentarias, salsas y platos representativos de las diversas regiones del mundo: cocina de América del Norte (Canadá, EU) , cocina Suramérica (Argentina, Bolivia, Perú, Brasil, Venezuela, Ecuador, Colombia), Centroamérica (México, Costa Rica, Nicaragua) y el Caribe, cocina Mediterránea (Italia, España, Francia), cocina Europea (Inglaterra, Rusia, Alemania), cocina extremo oriente (China, Japón), Asia meridional (India) , cocina Sureste asiático (Tailandia y Vietnam).

Como **habilidades profesionales** a desarrollar durante el entrenamiento laboral se tienen las siguientes:

- **Habilidad de carácter básico profesional:** Gestionar adecuadamente la partida, demostrando dominio técnico y organizacional del proceso de elaboración de alimentos.

Acciones:

1. Responder por la organización, funcionamiento y control de las áreas de preparación y elaboración de la cocina.
2. Exigir, chequear y controlar la organización y limpieza del área de la cocina.

3. Controlar la calidad de las materias primas que recibe del almacén los registros contables propios de la actividad.
4. Ejecutar las tecnologías y técnicas de preparación en la elaboración de alimentos en sus distintas variedades de formas, cocción, decoración y presentación.

**Habilidad profesional:**

Organizar el funcionamiento de la brigada en el área, para garantizar el normal desarrollo del proceso de elaboración de alimentos.

Acciones:

1. Organizar el equipo en función del menú y el servicio a prestar, compulsando el trabajo en equipo, la comunicación interna y la interrelación con la brigada de
2. Servicio gastronómico.
3. Asignar funciones a miembro de la brigada y define responsabilidad en las elaboraciones que se realizan entre dos áreas, para cumplir la elaboración del menú y el flujo de producción.
4. Verificar el funcionamiento de equipos, de cocción y mantenimiento, tanto en frío
5. Como en caliente.
6. Revisar los inventarios del área o punto de venta constatando la existencia.
7. Solicitar las mercancías respetando costos y lo somete a aprobación del Chef.
8. Supervisar el procesamiento en (legumier, carnicería y pescadería) para lograr un correcto suministro al área de elaboración.
9. Asegurar la materia prima por puestos de su partida, velar por su conservación y utilización, según condiciones higiénicas y de mantenimiento con que cuentan para asegurar buena calidad del menú.

**Habilidad profesional 2:** Elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina, (panadería dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador) aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica que imprime calidad y distinción a las elaboraciones.

Acciones:

1. Emplear equipos, menajes de cocina y materias primas según fichas técnicas en función de los diferentes procedimientos culinarios para cada una de las preparaciones.
2. Elaborar y presentar platos complejos en cada una de las partidas de la cocina y controla la calidad de todas las elaboraciones que se realizan.
3. Ejecutar platos de mayor complejidad del menú especial regional, transmitiendo valores culturales y costumbres culinarias para los diferentes servicios.

**Habilidad profesional 3:** Asegura los parámetros calidad higiénica y buenas prácticas en la manipulación de alimentos, la seguridad del trabajo y el medio ambiente.

Acciones:

1. Verificar el cumplimiento de las normas higiénico-sanitarias seguridad del trabajo y el medio ambiente durante la ejecución del trabajo.
2. Supervisar la limpieza del puesto, equipos, mobiliario, útiles, herramientas y otros medios de trabajo, puestos a disposición del personal que se le subordina.
3. Controlar los alimentos en cocción y expuestos.
4. Utilizar termómetros de control de temperaturas de cocción y de mantenimiento y de conservación en frío.
5. Garantizar un correcto almacenamiento, de las materias primas considerando tiempo y procedencia de cada una.
6. Velar por un adecuado proceso de descongelación y posterior distribución, en cuanto a tiempo y temperatura.
7. Exigir el estricto proceso de limpieza y preparación de frutas y vegetales. Beneficio, deshuese, despine y porcionado de las carnes y su cadena hasta las áreas de elaboración.
8. Controlar parámetros de conservación de alimentos crudos, elaborados y semielaborados en neveras de congelación, refrigeración o conservación según tipo de alimento.
9. Supervisar el mantenimiento de los alimentos listos para consumir en mesas de exposición frías o calientes.

10. Dar seguimiento al proceso de recolección y salida de desperdicios y la limpieza e higienización del área una vez concluido el turno de trabajo.

**Habilidad profesional 4:** Supervisa la preparación, elaboración y presentación de todas las elaboraciones, a partir de la observación, controlando el cumplimiento de los parámetros técnicos; del menú elaborado en correspondencia con el tipo y modalidad del servicio que se preste.

Acciones:

1. Comprobar la correcta realización de la monta en plaza por parte del personal y la realización de las preparaciones preliminares para posteriores elaboraciones.
2. Supervisar el montaje de platos sobre la base de la modalidad de servicio que brinda la instalación, verificando el cumplimiento de las normas higiénico-sanitarias y aplicando creativamente las tendencias culinarias actuales.
3. Controlar la monta y remonta del buffet, velando por la exposición de alimentos, (temperatura, tiempo).
4. Utilizar termómetros de control de temperaturas de cocción o dirige la marcha en servicios a la carta.
5. Supervisar la cocción y presentación de todas las elaboraciones, a partir de la observación garantizando la calidad de los platos del menú elaborado.

**Habilidad profesional 5: Comunica** en idioma materno y extranjero con efectividad y cortesía según las situaciones vinculadas a las funciones del maestro cocinero, evidenciando calidad en la prestación del servicio

Acciones:

1. Prestar un servicio de calidad utilizando elementos básicos de comunicación para relacionarse con los clientes.
2. Expresar adecuada y coherentemente en idioma materno y extranjero las situaciones que se le presentan, trabajando frente a clientes.
3. Explicar con claridad aspectos técnicos del menú, nombra los platos y su contenido, refiere los cortes utilizados, técnica de elaboración, composición y otros que requiera el cliente.

4. Utilizar expresiones de carácter formal e informal ante diferentes situaciones comunicativas en las que participa dando respuesta a quejas y sugerencias.

Como **cualidades** y **valores** a desarrollar en los estudiantes durante el entrenamiento laboral se deberán prestar atención a los siguientes:

- La responsabilidad y el trabajo en equipo con ética y disciplina. La confiabilidad, respetuosidad y laboriosidad de los estudiantes expresada en el cumplimiento de las normas comportamiento establecidas en el contexto laboral con énfasis en la asistencia, puntualidad y disciplina.
- La disposición positiva, flexibilidad al cambio, sentido de pertenencia, honradez e integridad moral que se produce durante el entrenamiento, mediante el intercambio con otros estudiantes y el colectivo laboral
- La buena presencia e imagen personal, la amabilidad, simpatía, cordialidad, creatividad, tolerancia, entusiasmo y perseverancia que se debe evidenciar durante la supervisión de las elaboraciones gastronómicas.

#### **VI. Plan de entrenamiento laboral.**

Se establecen las tareas profesionales que realizará el estudiante durante el entrenamiento, precisando los lapsos de tiempo de duración.

Primeramente se presentan las tareas profesionales y luego el plan de rotación.

#### **Tareas profesionales para el desarrollo de las habilidades de carácter básico profesional.**

##### **Tarea profesional 1**

**Objetivo:** Elaborar y presentar platos principales correspondientes a las partidas de área fría, área caliente y salsero aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica que contribuya al desarrollo de la disciplina tecnológica, la responsabilidad y la cultura por la calidad.

##### **Situación de aprendizaje:**

En un hotel de playa de categoría 4 estrellas con modalidad Todo Incluido, el cual cuenta con varios restaurantes especializados, uno de ellos *El Romántico*. En este restaurante se oferta un menú con una amplia variedad correspondiente a las diferentes partidas de la cocina, entre los entrantes fríos: galantina, terrina de pescado, entrantes

calientes: caracolas de brioche rellenas con bacón, salchichas en hojaldre, entre los platos principales: pescado al vapor con salsa Holandesa, cerdo estofado en salsa de piña y pasas, todos elaborados con diferentes materias primas.

- a) Haga referencia a los ingredientes básicos para la elaboración de la galantina. Explique los pasos a seguir para realizar esta preparación.
- b) Mencione los factores claves a considerar para la elaboración de un menú.
- c) Realice las diferentes elaboraciones. Haga uso de la creatividad en la decoración
- d) ¿Qué dificultades tuvo en las diferentes elaboraciones?
- e) ¿Qué impacto en la satisfacción de los clientes ha causado, la correcta elaboración del menú?
- f) Explique la técnica de elaboración del plato en un idioma extranjero.

### **Tarea profesional 2**

**Objetivo:** Elaborar y presentar platos principales aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica que contribuya al desarrollo de la disciplina tecnológica, la responsabilidad y la cultura por la calidad.

#### **Situación de aprendizaje:**

En la cocina de un restaurante del hotel *Caren* de categoría 5 estrellas el chef se encuentra elaborando una pieza de res braseada, para ello le presta particular atención a todos los pasos que debe seguir para realizar esta preparación.

- a) Podría usted argumentar los pasos lógicos a seguir para la realización de un braseado.
- b) Diga a que método de cocción corresponde esta técnica.
- c) Realice la elaboración. Haga uso de la creatividad en la decoración
- d) ¿Qué dificultades tuvo en las diferentes elaboraciones?
- e) ¿Qué recomendaciones realizaría a los miembros de su brigada para una correcta elaboración?
- f) ¿Qué impacto en la satisfacción de los clientes ha causado, la correcta elaboración del plato?
- g) Explique la técnica de elaboración del plato en un idioma extranjero.

### **Tarea profesional 3**



**Objetivo:** Elaborar y presentar platos correspondientes a las salsas aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica que contribuya al desarrollo de la disciplina tecnológica, la responsabilidad y la cultura por la calidad.

**Situación de aprendizaje:**

En el hotel Atlántico el maestro de cocina necesita elaborar diferentes salsas para confeccionar una rueda de menú con diferentes platillos, pero sólo dispone de los siguientes ingredientes en la cocina:

Mantequilla, huevo, sal, harina, vinagre, aceite, pimienta, fumet, nata, vino blanco, leche y nuez moscada, fondo claro.

- a) ¿Qué salsas se pueden elaborar con estos ingredientes?
- b) Explique el procedimiento a seguir para elaborar una de ellas.
- c) Realice las elaboraciones. Haga uso de la creatividad en la decoración
- d) ¿Qué dificultades tuvo en las diferentes elaboraciones?
- e) ¿Qué recomendaciones realizaría a los miembros de su brigada para una correcta elaboración?
- d) ¿Qué impacto en la satisfacción de los clientes ha causado, la correcta elaboración del plato?
- g) Explique la técnica de elaboración del plato en un idioma extranjero.

**Tarea profesional 4**

**Objetivo:** Elaborar y presentar platos correspondientes al área caliente aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica que contribuya al desarrollo de la disciplina tecnológica, la responsabilidad y la cultura por la calidad.

**Situación de aprendizaje:**

Las sopas en la cocina son preparaciones que se realizan con una amplia variedad de ofertas que hacen que su procedimiento en ocasiones sea de mucha complejidad.

- a) clasifique las sopas que a continuación le relacionamos.

Sopa de cebolla\_\_\_\_\_

Crema de Queso\_\_\_\_\_

Puré Conde \_\_\_\_\_

Sopa de vegetales \_\_\_\_\_

Potaje de lentejas \_\_\_\_\_

Crema de Calabaza \_\_\_\_\_

- a) Explique cómo se preparar la crema de calabaza.
- b) Realice una de las elaboraciones antes relacionadas. Haga uso de la creatividad en la decoración
- c) ¿Qué dificultades tuvo en las diferentes elaboraciones?
- d) ¿Qué recomendaciones realizaría a los miembros de su brigada para una correcta elaboración?
- e) ¿Qué impacto en la satisfacción de los clientes ha causado, la correcta elaboración de la sopa?
- f) Explique la técnica de elaboración del plato en un idioma extranjero.

### **Tarea profesional 5**

**Objetivo:** Elaborar y presentar platos complejos en cada una de las partidas de la cocina, sobre la base de la modalidad de servicio que se brinda en la instalación, aplicando creativamente las tendencias y Corrientes culinarias actuales que contribuya al desarrollo de la disciplina tecnológica, la responsabilidad y la cultura de calidad.

#### **Situación de aprendizaje:**

En la cocina actual existe un grupo de tendencias y corrientes, donde se pretende combinar creatividad y buen gusto, todo ello encaminado a la satisfacción del cliente.

- a) Mencione algunas de las tendencias de la cocina actual.
- b) Cuáles son las cocinas más representativas dentro de este movimiento.
- c) Caracterice el menú en la instalación donde realizó el entrenamiento teniendo en cuenta las tendencias.
- d) Elabore algún plato que caracterice la cocina regional, europea o latinoamericana. Haga uso de la creatividad en la decoración
- e) ¿Qué dificultades tuvo en las diferentes elaboraciones?

- f) ¿Qué recomendaciones realizaría a los miembros de su brigada para una correcta elaboración de los diferentes platos?
- g) ¿Qué impacto en la satisfacción de los clientes ha causado, la correcta elaboración del plato?
- h) Explique la técnica de elaboración del plato en un idioma extranjero.

Taller final de culminación de la práctica

- a) Elabore un informe final del entrenamiento con las respuestas a las tareas, teniendo en cuenta la ortografía, redacción, la caligrafía y la expresión escrita.
- b) Elabore un esquema en el que exprese el significado que tiene para ti la profesión que aprendes, así como para el desarrollo turístico del país y de la entidad laboral donde te desempeñarás en un futuro.
- c) Preséntelo para el debate y discusión con su tutor y el profesor de la escuela que atiende las prácticas.

A partir de esta propuesta se elabora finalmente el **plan de entrenamiento laboral** asegurando las semanas de duración de las tareas profesionales propuestas.

**PLAN DE ENTRENAMIENTO LABORAL:**

<b>Subsistema</b>	<b>Tareas profesionales</b>	<b>Tiempo de realización</b>
Elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina área fría y área caliente.	Tarea profesional 1 Tarea profesional 2	Semana 1 Semana 2 y 3
Elaborar y presentar platos principales correspondientes a las salsas y asador	Tarea profesional 3 Tarea profesional 4	Semana 4 y 5 Semana 6
Elaborar y presentar platos complejos en sobre la base de la modalidad de servicio que se brinda en la instalación, aplicando creativamente las tendencias y Corrientes culinarias	Tarea profesional 5	Semana 7

Aplicación de taller de culminación de la práctica		Semana 7
--	--	----------

## **VII. Orientaciones metodológicas generales al tutor y el profesor de la escuela para la conducción del entrenamiento laboral.**

### **• Orientaciones generales:**

El entrenamiento laboral a realizar por los estudiantes durante las prácticas tendrá una duración de 7 semanas.

En el plan de entrenamiento profesional se ofrece a modo de sugerencia, (puede variar con flexibilidad), la semana en que los estudiantes realizarán las tareas profesionales.

El tutor seleccionará de forma variada los tipos de servicios y modalidades y el estudiante la realizará según la característica y categoría de la instalación.

Se realizarán evaluaciones parciales de la marcha del desempeño laboral del estudiante como forma de culminación de cada rotación.

En la semana 7 se realizarán los talleres de evaluación de la práctica.

### **Orientaciones metodológicas para el tutor y el profesor coordinador:**

A partir de las funciones que proponen Silva, Alonso y Tejeda (2009) se les precisa al tutor y el profesor coordinador del estudiante las siguientes acciones de trabajo docente metodológico y educativo con los estudiantes durante la conducción del entrenamiento laboral:

- Orientar, explicar, asesorar, supervisar y evaluar el desempeño laboral que el estudiante va alcanzando según los indicadores sugeridos en el epígrafe 2.1
- Desarrollar un clima de confianza mutua y de comunicación entre las personas implicadas en el proceso de inserción laboral, (profesor coordinador- estudiante – tutor).
- Estimular la independencia en la búsqueda de soluciones creativas e innovadoras a los problemas profesionales propios del proceso de gestión de producción gastronómica.

- Contribuir a la formación de valores morales tales como: solidaridad humana, patriotismo, antiimperialismo, honestidad, honradez, laboriosidad, responsabilidad y cuidado del medio ambiente a través del proceso de gestión de producción gastronómica.
- Despertar el interés del estudiante por la profesión y por elevar su nivel de desempeño en la instalación sugerido en el plan de entrenamiento, como expresión de su idoneidad para el desarrollo de las funciones inherentes que se desarrolla en los contextos laborales.
- Tener en cuenta en las evaluaciones parciales previstas los indicadores sugeridos en el epígrafe 2,1 del trabajo. Estas se harán de manera conjunta tutor – profesor coordinador de la escuela.

Durante la sistematización laboral contextual que se lleva a cabo mediante la realización de las tareas profesionales, el **tutor** deberá tener en cuenta los aspectos siguientes:

- Crear un clima de confianza mutua entre las personas implicadas en el proceso, en el que los estudiantes se sientan atendidos, sin tensiones y expresen con claridad sus criterios y puntos de vista, como evidencia de su desarrollo y experiencia profesional.
- Garantizar el cumplimiento de la rotación por los diferentes tipos y modalidades de servicios previstos en el plan de entrenamiento laboral.
- Reafirmar el interés por la profesión y las tareas profesionales a desarrollar.
- Exigir a los estudiantes una autovaloración prospectiva de las experiencias, (positivas y negativas) adquiridas durante la sistematización laboral que va realizando por medio de las tareas profesionales, y expresar el reconocimiento de las tecnologías que operan en los contextos laborales como resultado de la interpretación del significado profesional que han tenido en su formación.
- El tutor debe fortalecer la capacidad de análisis crítico y visión prospectiva de sus estudiantes para estimular su formación, a partir de reflejar en el registro del entrenamiento del practicante las experiencias laborales que va adquiriendo durante su desempeño laboral, como resultado de la sistematización laboral que va realizando mediante las tareas profesionales.

- Favorecer el fortalecimiento de las relaciones grupales, respetando las individualidades.
- Estimular los mejores resultados y ofrecer atención diferenciada acorde con el nivel de logros alcanzados y desarrollar la autoestima del estudiante, sobre la base del respeto a los demás y al medio profesional.
- Evaluar el resultado positivo o negativo del proceso de prácticas llevado a cabo, para su perfeccionamiento en próximas etapas.

Para que el estudiante logre una adecuada sistematización laboral en cada uno de los contextos laborales además de lo recomendado, el tutor deberá realizar las acciones siguientes según sugerencia de Silva, Alonso y Tejeda (2009):

- Orientar previamente la tarea profesional a realizar por el estudiante según lo orientado en el plan de entrenamiento laboral.
- Orientar el problema profesional que genera la solución de la tarea.
- Orientar el objetivo que debe alcanzar el estudiante.
- Realizar debate e intercambio profesional con el estudiante que permitan socializar el nivel de rigor y complejidad de la tarea a realizar, haciendo énfasis en: tecnología a emplear, medios tecnológicos que posee el contexto laboral, requisitos tecnológicos, organizativos, de calidad y medioambientales, entre otros.
- Orientar la situación de aprendizaje contenida en la tarea profesional que se trate según subsistema de rotación en el que se encuentre, mediante el plan de rotación concebido en la guía de entrenamiento profesional.
- Observar el desempeño laboral del estudiante durante la realización de la tarea a partir de los indicadores sugeridos en el epígrafe 2.1 del trabajo.
- Evaluar el resultado de la tarea profesional, registrando en el diario del practicante las experiencias que evidencia, (positivas y negativas), tomando en cuenta las recomendaciones ofrecidas anteriormente.

Sobre la **evaluación**:

Durante el control y evaluación de las prácticas se aplicarán las regulaciones vigentes por el Reglamento docente metodológico del sistema FORMATUR y se evalúan de forma cualitativa, considerando los aspectos siguientes:

- Cumplimiento del plan de entrenamiento laboral.
- Calidad del trabajo.
- Cuidado y uso de los medios de trabajo.
- Cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- Disciplina laboral y tecnológica
- Productividad en el trabajo.
- Cooperación con los demás compañeros de labor.
- Relaciones humanas.
- Independencia y creatividad en el desarrollo del trabajo
- Propuestas de solución clara , concreta y creativa

Para tener derecho a esta evaluación el estudiante debe alcanzar como mínimo la categoría de Regular en su desempeño laboral en las evaluaciones parciales previstas en el plan de entrenamiento laboral.

El informe es presentado y discutido preferiblemente en la dependencia en la que realizó la práctica, ante una comisión integrada por especialistas de la escuela y el centro laboral al que está vinculado. La evaluación de este informe será sobre 100 puntos y para resultar aprobado el estudiante debe alcanzar como mínimo 60.

Los miembros del colectivo interdisciplinario de cocina de la escuela de manera conjunta con los tutores establecerán la clave y norma de calificación, a partir de los indicadores sugeridos para evaluar el desempeño laboral del estudiante en el epígrafe 2.1 del trabajo.

Con ello concluye la presentación de la guía de entrenamiento profesional que se propone para favorecer el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina a través de las prácticas profesionales.

#### **4. Valoración de la factibilidad de la guía de entrenamiento para el desarrollo de cualidades laborales de los mandos medios de maestro de cocina durante las prácticas en los contextos laborales.**

##### **4.1 Valoración de la factibilidad de la guía de entrenamiento laboral.**

En este epígrafe se presenta el resultado obtenido en el proceso de valoración de la factibilidad en la aplicación de la guía de entrenamiento laboral para el desarrollo de las prácticas del perfil: maestro de cocina en los contextos laborales.

Para llevar a cabo la introducción de la guía de entrenamiento laboral se realizaron las siguientes actividades metodológicas:

- Dos seminarios científicos – metodológicos
- Dos talleres metodológicos

Se realizó el primer seminario científico – metodológico con los profesores y tutores de los contextos laborales responsabilizados de llevar a cabo las prácticas de este perfil. En este primer seminario se impartieron los siguientes contenidos:

- Fundamentos teóricos de la formación laboral de la ETP.
- Estrategia de la formación laboral de la ETP.

Esta actividad contribuyó a orientar y preparar a los profesores y tutores en el conocimiento de la teoría de la formación laboral de la ETP que debe ser aplicada a través de la guía de entrenamiento laboral.

Posteriormente se realizó un segundo seminario científico – metodológico en el cual se realizó un estudio teórico sobre la guía de entrenamiento laboral, su estructura y forma de concebirla.

En esta segunda actividad se contribuyó a preparar a los profesores y tutores de los contextos laborales en los conocimientos sobre la estructura didáctica de la guía de entrenamiento laboral, desde los fundamentos de la formación laboral de la ETP. Esta estructura se presentó en el primer epígrafe del trabajo.

Con el estudio teórico realizado de preparación de los profesores y tutores de los contextos laborales, se procedió a realizar un primer taller metodológico en el cual se presentó la guía de entrenamiento laboral sugerida en el presente trabajo.



Finalmente se realizó un segundo taller metodológico en el cual los profesores y tutores mediante el debate y la reflexión colectiva emitieron criterios sobre la propuesta realizada. Como resultados de los seminarios científico – metodológicos y los talleres metodológicos se determinaron los siguientes criterios de aceptación favorable respecto a la guía de entrenamiento laboral:

- ❑ Es un buen documento que orienta al estudiante y al tutor hacia el desarrollo de las prácticas del perfil: maestro de cocina, desde la relación que se da entre su integración y la diversidad de tecnologías que operan en las instalaciones turísticas sobre la elaboración y presentación de platos principales de las diferentes partidas.
- ❑ Se aprecia en cada uno de sus componentes, una mejor orientación para la organización técnico – metodológica de las prácticas.
- ❑ Una mejor orientación hacia el objetivo especificando el objeto de trabajo profesional, los campos de acción que constituyen los contextos formativos y los problemas profesionales que deberá solucionar el estudiante en las instalaciones turísticas.
- ❑ Se ofrece el diagnóstico pedagógico integral del estudiante de maestro de cocina impregnándole un carácter personalológico y de orientación a los tutores para la atención instructiva y educativa de los estudiantes que se insertarán en los contextos laborales.
- ❑ Una adecuada correspondencia de los objetivos a alcanzar por parte del estudiante durante el entrenamiento laboral con los objetivos establecidos en el plan de estudio para este perfil.
- ❑ Se propone el sistema de habilidades profesionales que constituye la lógica de actuación que se debe desarrollar durante el entrenamiento del estudiante en las prácticas del perfil: maestro cocinero acorde con las condiciones físicas de infraestructura de las cocinas y las tecnologías con que operan las instalaciones turísticas.
- ❑ En el plan de rotación de manera que le favorece a los estudiantes la integración de los contenidos a la solución de problemas profesionales de la elaboración y presentación de platos principales de las diferentes partidas.

- ❑ En el trabajo educativo que se debe realizar por parte del tutor, las sugerencias metodológicas contribuyen al desarrollo de la disciplina tecnológica, laboral, la cultura ambiental y económica por parte de los estudiantes.
- ❑ Se ofrecen sugerencias metodológicas a los tutores para la dirección del entrenamiento laboral en los contextos laborales en las cuales sistematizan las concepciones teóricas y metodológicas de la formación laboral de la ETP, con estas sugerencias:
  - Se pueden realizar visitas de ayudas metodológicas que favorezca a la preparación del tutor para la atención a los estudiantes en lo instructivo y lo educativo durante las prácticas en los contextos laborales.
  - Se pueden derivar del resultado de la aplicación de la guía: talleres metodológicos, clases metodológicas, demostrativas y abiertas con el colectivo de profesores en función de tratar metodológicamente las orientaciones que en ella se emiten respecto a la evaluación del examen al culminar las prácticas.
  - Mayor claridad para desarrollar la preparación metodológica de los tutores en el uso de los procedimientos que se sugieren para guiar el entrenamiento laboral del estudiante desde la aplicación de las tareas profesionales.
  - Se pueden realizar talleres metodológicos sobre el diseño de tareas profesionales a partir de tomar en consideración la profesionalización curricular contextual como elemento esencial que significa a este proceso.

Como recomendaciones en función de continuar perfeccionando la guía de entrenamiento laboral propuesta hicieron las siguientes:

- ❑ En el tratamiento a la motivación y manifestaciones conductuales del estudiante durante las prácticas: maestro de cocina.
- ❑ En la determinación de indicadores para favorecer y evaluar el estado actual del cumplimiento de los indicadores de las mesas buffet.

Para poder constatar la preparación alcanzada por los tutores y profesores en los seminarios científicos – metodológicos y los talleres metodológicos se asumen los indicadores siguientes (7):

1. Contenido tecnológico de la guía de entrenamiento laboral.

2. Diagnóstico del estudiante.
3. Objetivos que debe alcanzar el estudiante durante el entrenamiento laboral.
4. Sistema de conocimientos y habilidades profesionales por subsistema de rotación
5. Plan de entrenamiento laboral.
6. Sistema de evaluación
7. Aplicación de la concepción teórica de la formación laboral de la ETP durante el entrenamiento mediante los procedimientos sugeridos desde la relación entre la profesionalización curricular contextual, la sistematización laboral contextual y el efecto contextual profesional.

En el último seminario científico – metodológico cada tutor y profesor de la escuela expuso la guía de entrenamiento laboral que se propone en el presente trabajo y mediante los indicadores antes referidos se evaluó la preparación metodológica alcanzada en categorías de Muy Buena, Buena, Regular y Mala.

Para alcanzar la categoría **Muy Buena** los tutores y profesores durante la exposición de la guía de entrenamiento deben evidenciar los indicadores antes referidos, o sea, el dominio de cada uno de ellos.

Para alcanzar la categoría **Buena** deben evidenciar al menos los indicadores del 1 al 6 con ciertas dificultades en el 7.

Para alcanzar la categoría **Regular** deben evidenciar al menos los indicadores 1, 3 y 6 y presentar dificultades en el resto.

Para alcanzar la categoría de **Mal** deben evidenciar al menos el cumplimiento de los indicadores 1, 3 y 6 (ya que es el mínimo requerido para considerar una preparación metodológica regular en cuanto a la aplicación de la guía de entrenamiento laboral).

Al evaluar la preparación metodológica alcanzada por los profesores y tutores en el dominio y comprensión de la guía de entrenamiento laboral se obtuvo el resultado que se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1 Preparación metodológica alcanzada por los profesores y tutores en la aplicación de la guía de entrenamiento laboral.**

Muestra	Diseño de la guía de entrenamiento profesional							
	Muy Buena		Buena		Regular		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Profesores	2	66,7	1	33,3	-	-	3	100,0
Tutores	3	60,0	2	40,0	-	-	5	100,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	-	-	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Como se puede apreciar en la tabla se alcanzaron buenos resultados en la preparación metodológica de los profesores y los tutores en la aplicación de la guía de entrenamiento laboral durante los talleres y seminarios científicos – metodológicos, aspecto que es esencial antes de someterla a su aplicación en la práctica educativa.

Con la preparación alcanzada por los usuarios de la guía de entrenamiento laboral (los profesores y los tutores de los contextos laborales) se demostró el incremento en su preparación para lograr la integración de los conocimientos, las habilidades profesionales, los valores y las actitudes para sistematizar los métodos tecnológicos de la elaboración y presentación de platos principales, favoreciendo en los estudiantes la solución de problemas profesionales incluyendo otros no predeterminados de manera independiente, flexible y creativa.

Se manifestó satisfacción con la guía de entrenamiento y las actividades metodológicas realizadas por el incremento del número de actividades prácticas que fortalecen la formación laboral de los mandos medios del turismo.

## **CONCLUSIONES**

Una vez culminado el presente trabajo se plantean las siguientes conclusiones:

1. El entrenamiento laboral de los estudiantes de mandos medios de maestro de cocina en la Escuela de Hotelería y Turismo se debe sustentar desde el punto de vista teórico en los principios y regularidades de la formación laboral de la ETP.
2. La guía de entrenamiento laboral fue concebida desde el método sistémico – estructural funcional en la cual a través de sus elementos y componentes, se satisfacen exigencias actuales que caracterizan el desarrollo de las cualidades laborales en los mandos medios de maestros de cocina, como una vía para lograr un mejor nivel de idoneidad una vez egresado en los contextos laborales del territorio.
3. El proceso de valoración de la factibilidad en la aplicación de la guía de entrenamiento laboral demostró mejora en la preparación metodológica de los profesores y tutores para la planificación, ejecución y evaluación del desarrollo de cualidades laborales durante las prácticas de maestro cocinero en las instalaciones del territorio Holguín.

## **RECOMENDACIONES**

Culminado este trabajo, se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Incluir en el sistema de trabajo metodológico de la escuela, la aplicación de la guía de entrenamiento de forma continua y sistemática.
2. Ayudar metodológicamente a los profesores y tutores en la aplicación de la guía de entrenamiento laboral de forma continua y sistemática.
3. Generalizar la guía de entrenamiento laboral al resto de las escuelas de hotelería y turismo del país donde se estudie el perfil de maestro de cocina con flexibilidad y una adecuada contextualización a los escenarios laborales en los cuales transcurra el período de prácticas.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABREU REGUEIRO, Roberto. Fundamentos básicos de la Pedagogía Profesional. / Roberto Abreu y Margarita León. -- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2007.
- ABREU REGUEIRO, Roberto. La Pedagogía Profesional: Un imperativo de la escuela y la empresa contemporánea. – 1997. – 105 h. – Tesis (Master en Pedagogía Profesional). – ISPETP, La Habana, 1997.
- ABREU REGUEIRO, Roberto. Pedagogía Profesional: una propuesta abierta a la reflexión y el debate. – 56 h. – soporte magnético. – ISPETP, La Habana, 1998.
- ABREU REGUEIRO, Roberto. Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. – 2004. – 165 h. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), ISPETP, La Habana, 2004.
- ADDINE F. Fátima. Didáctica y optimización del proceso de enseñanza – aprendizaje. – IPLAC. – 1997.
- ALBORNOZ, MARCELO, E. Inserción Laboral y PEI. Consultado en: <http://mayeuticaeducativa.idonios.com/index.php/348406> (Junio del 2009)
- ALONSO BETANCORUT, Luis Anibal. Modelo del profesional para el técnico medio en Mecánica de Taller. – 2000. – 143 h. – Tesis (Master en Pedagogía Profesional), ISPETP, La Habana, Cuba, 2000
- ALONSO BETANCOURT, Luis Anibal. La formación de competencias laborales en los estudiantes de bachiller técnico en Mecánica Industrial a través del período de prácticas pre-profesionales. -- Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – ISP “José de La Luz y Caballero”, Holguín, 2007.
- ALONSO BETANCOURT, Luis Anibal. La guía de entrenamiento laboral de los estudiantes de la ETP en los contextos formativos asociados a los contextos laborales. – soporte magnético. – UCP “Luz y Caballero”, Holguín, 2010.
- ALVAREZ DE ZAYAS, Carlos. La escuela en la vida. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1999. – 256 p.
- ALVAREZ DE ZAYAS, Carlos. Metodología de la investigación científica. – 1995. – 165 h. – Soporte magnético. – Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, 1995.

- ALVAREZ DE ZAYAS, RITA M. Los contenidos de la enseñanza – aprendizaje. – p. 42-61. -- En Hacia un currículum integral y flexible. – Universidad de Oriente, Stgo de Cuba. – 1997.
- AVEDAÑO Rita. Saber enseñar a clasificar y comparar. / Rita Avendaño, Mercedes López...et.al. -- Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1989.
- BARCELÓ RIVERÓN, Roberto. Propuesta de actividades metodológicas para preparar a los tutores que participan en la formación de los estudiantes que se insertan en las prácticas laborales. – 2008. – 120 h. – Tesis (Master en Ciencias de la Educación), ISP “Luz y Caballero”, Holguín, Cuba, 2008
- BERMUDEZ MORRIS, Raquel. Aprendizaje formativo y Crecimiento Personal. / Raquel Bermúdez y Lorenzo Miguel Pérez M. – 289 h. – soporte magnético. – La Habana, 2003
- Carácter científico de la pedagogía en Cuba. / Josefina López Hurtado... [et.al.]. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1996. – 95 p.
- CAZANAVE MORA, Anette. La práctica pre-profesional y el examen final integral en la Educación Técnica y Profesional. La atención de los estudiantes durante su realización. / Anette Cazanave M; José Álvarez M; Bienvenido González. – 2009. – soporte magnético. – MINED, La Habana, 2009
- Compendio de Pedagogía: Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica. / Dra. Josefina López Hurtado, Dra. Mercedes Esteva Boronat... [et.al.]. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. – 254 p.
- CONCEPCIÓN GARCÍA, Rita. Rol del profesor y sus estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. / Rita Concepción G y Félix Rodríguez E. – soporte magnético. – Universidad de Holguín, 2006.
- CÓRDOVA MARTÍNEZ, Carlos. Consideraciones sobre la metodología de la investigación. – Soporte magnético. -- Centro de estudio sobre cultura e identidad. - - Universidad Oscar Lucero Moya, Holguín, 2006.
- CORTIJO JACOMINO, René. Didáctica de las ramas técnicas: una alternativa para su desarrollo. – 1996. – Soporte magnético. – ISPETP, La Habana, 1996.



- CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINED). Reglamento de enseñanza práctica (RM327/88). – La Habana: Ed. Empresa de impresoras gráficas del MINED, 1988. – 123 p.
- CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Carta circular 11/06.
- CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Prioridades para el curso escolar 2005-2006. – La Habana: Ed. Empresa de impresoras gráficas del MINED, 2005.
- CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. V Seminario Nacional para Educadores. – La Habana: Ed. Empresa de impresoras gráficas del MINED, 2004. – 16 p.
- CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Modelo educativo de la escuela politécnica cubana. – Soporte magnético. – La Habana, 2004.
- DANILOV, M. A. Didáctica de la escuela media. / M. A. Danilov y M. Skatkin. – Ed: Libros para la Educación, La Habana, 1980.
- DAVIDOV, V. V. Formación de la actividad docente en los escolares. -- Editorial Pueblo y Educación, La Habana. 1987
- FORGAS BRIOSO, Miguel R. Dinámica del proceso de formación profesional basado en competencias del Bachiller Técnico de la rama industrial, en el contexto laboral-profesional. -- 2008. – 172 h. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), UCP “Frank País García”, Santiago de Cuba, 2008.
- FRAGA RODRIGUEZ, Rafael. Metodología de las áreas profesionales. – 1997. – 37 h. – Material mimeografiado. – ISPETP, La Habana, 1997.
- FUENTES GONZÁLEZ, Homero Calixto. Dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje. – 1996. – 73 h. – Material mimeografiado. – Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, 1996.
- GARCIA BATISTA, Gilberto. Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo III. Mención en Educación Técnica y Profesional. Segunda Parte / Gilberto García B. Roberto Abreu R. et.al. – Editorial Pueblo y Educación, MINED, Cuba, 2007.
- GONZÁLEZ REY, Fernando. Comunicación, personalidad y desarrollo. -- Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana, 1985.
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Yolanda. Una vía no convencional para potenciar los valores en los estudiantes de carreras pedagógicas. Tesis (Doctor en Ciencias

- Pedagógicas). – ISP “José de La Luz y Caballero”, Holguín, 2005.
- GONZÁLEZ SOCA, Ana María. Nociones de sociología, psicología y pedagogía / Ana M. González Soca y Carmen Reynoso Cápiro. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002.
- GONZÁLEZ, Armin. Métodos estadísticos aplicados a la investigación educacional. – soporte magnético. – ISP, Holguín, 1997.
- GRAVE DE PERALTA, Angel B. La cultura laboral socialista cubana. – 2003. – Tesis de Maestría. – FLASCO, Universidad de La Habana, 2003.
- KLIMBERG, Lothar. Introducción a la didáctica general. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1978. – 356 p.
- LABARRERE REYES, Guillermina. Pedagogía. / Guillermina Labarrere Reyes, Gladys E. Valdivia Pairol. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1988. – 272 p.
- LEÓN GARCÍA, Margarita. Modelo para la integración escuela politécnica mundo laboral en la formación de profesionales de nivel medio. -- 2003. – Tesis (Doctora en Ciencias Pedagógicas). – ISP”Enrique J Varona”, La Habana, 2003
- LEONTIEV, A. N. Actividad, conciencia y personalidad. -- La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1975.
- LEYVA FIGUEREDO, Alberto y otros. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral: apuntes y reflexiones para el trabajo metodológico del maestro, parte III. CENFOLAB. Holguín, 2011.
- LEYVA FIGUEREDO, Alberto. La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea. Curso 36, Evento Pedagogía. Ciudad de la Habana, 2005.
- LEYVA FIGUEREDO, Alberto. La Formación Laboral: su objeto de investigación. / Alberto Leyva Figueredo y Laura Leticia Mendoza Tauler. – soporte magnético. ISP “Luz y Caballero” de Holguín, 2003.
- LEYVA FIGUEREDO, Alberto. Compendio didáctico. apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte 5. Alberto Leyva Figueredo y Laura Leticia Mendoza Tauler. Centro de Estudios para la Formación Laboral,2012
- LÓPEZ HURTADO, Josefina. Fundamentos de la Educación. Editorial Pueblo y

- Educación. Ciudad de la Habana, 2000.
- MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Fundamentos de la investigación educativa. Tabloides I y II. / Addine, Fatima...et.al. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, La Habana, 2005.
- MARTINEZ CUBA, Orlando. Estrategia para el desarrollo de la formación laboral en la educación técnica y profesional. CENFOLAB, 2011.
- \_\_\_\_\_.La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, 2011.
- MARTIN G, Rita. La investigación – acción. / Rita Martin G, Maricela Morales G. – 1992. – 60 h. – Material mimeografiado. – ISPETP, La Habana, 1992.
- MENA LORENZO, Juan Alberto. La vinculación a las entidades laborales: una forma para elevar la calificación científica técnica del profesor de la ETP. En Revista Electrónica del Instituto Superior Pedagógico “Rafael María de Mendive”. Pinar del Rio, Cuba, 2008.
- PETROSKY, A.V. Psicología general. Editorial Progreso, Moscú. 1980.
- REINOSO CÁPIRO, Carmen. El proceso enseñanza-aprendizaje desarrollador y la comunicación interpersonal en el trabajo en colaboración. – soporte magnético. – 2003. – 11 h.
- RONDON CUTIÑO, Yamileydys. Estrategia para la formación de habilidades profesionales en los estudiantes de la especialidad de Servicios Gastronómicos, a través de su vinculación a la unidad – escuela en el IP Panchito Gómez Toro 2009. – Tesis (Master en Ciencias de la Educación), ISP, Holguín, Cuba, 2009
- SANABRIA RODRÍGUEZ, Leonildo. Guía de entrenamiento para el aprendizaje de los estudiantes de Bachiller Técnico en Servicios Gastronómicos durante el período de prácticas pre-profesionales en el área de Salón – Comedor. - - 2009. – Material docente (Master en Ciencias de la Educación), UCP “Luz y Caballero”, Holguín, Cuba, 2009

SILVESTRE ORAMAS, Margarita. Aprendizaje, educación y desarrollo. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1999. – 116 p.

SILVESTRE ORAMAS, Margarita. Hacia una didáctica desarrolladora. / Margarita Silvestre Oramas y José Zilberstein T. -- Ed: Pueblo y Educación, La Habana, 2002.

VIGOSTKY, L. S. Pensamiento y lenguaje. – Ed. Pueblo y Educación, La Habana, 1995.

## **ANEXO 1**

### **INSTRUMENTO 1: Entrevista a jefes de departamentos que atienden la formación laboral en los mandos medios de maestro de cocina de Holguín**

#### **Cuestionario de preguntas:**

1. ¿Cuántos años de experiencia lleva usted en el cargo? (Marque con una X)  
\_\_\_ Hasta 5 \_\_\_ de 5 a 10 \_\_\_ de 10 a 15 \_\_\_ de 15 a 20 \_\_\_ más de 20
2. ¿Qué es la formación laboral?
3. ¿Cuáles son a su juicio, las principales dificultades que presentan los estudiantes en su formación laboral una vez graduados como mandos medios en maestro de cocina?
4. ¿Cómo desde su labor como Jefe de Departamento o directivo organiza, planifica, ejecuta, controla y evalúa la formación laboral de los estudiantes de mandos medios en maestro de cocina en la Escuela de Hotelería y Turismo? Argumente mediante ejemplos concretos.
5. ¿Cuáles son las principales dificultades que se manifiestan en el proceso de formación laboral de los estudiantes de mandos medios en maestro de cocina en la Escuela de Hotelería y Turismo? Argumente mediante ejemplos.
6. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral de los estudiantes de mandos medios en maestro de cocina en la Escuela de Hotelería y Turismo?

## ANEXO 2

### Instrumento 2: Encuesta a profesores que participan en la formación laboral de los mandos medios de hotelería.

#### Cuestionario de preguntas:

1. Cuántos años de experiencia lleva:
  - Trabajando en la escuela \_\_\_\_ (ubicar cantidad de años)
  - Impartiendo la asignatura \_\_\_\_ (ubicar cantidad de años)
2. ¿Qué asignatura impartes actualmente?
3. ¿Qué es la formación laboral?
4. ¿Cuáles son las potencialidades educativas que posee el contenido de la asignatura que impartes, para dar salida curricular a la formación laboral de los mandos medios de maestro de cocina?
5. A continuación se muestran un grupo de cualidades reveladoras de la formación laboral de los estudiantes en sentido general.

\_\_\_ **Flexible.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de adaptarse con rapidez a las circunstancias, los tiempos y las personas, lo que implica:

- Aprender a escuchar y a observar con atención todo lo que ocurre a su alrededor.
- Enfrentar y resolver dificultades y contradicciones.
- Tomar lo mejor de cada circunstancia y hacer a un lado todo aquello que no es conveniente.
- Mostrar disposición para llegar a un acuerdo común y enriquecerse de las opiniones de los demás.
- Estar abierto a la comunicación y a la adquisición de nuevas experiencias.
- Hacer compatibles con los demás su estilo personal de trabajo, sus

\_\_\_\_\_ **Responsable.** Se expresa en el compromiso, el sentido del deber, los esfuerzos que realizan los estudiantes ante el cumplimiento de las tareas que se le asigna, lo que implica:

- Reflexionar, administrar, orientar, valorar y asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones.
- Reconocer y responder a sus propias inquietudes y las de los demás.
- Promover la superación individual y grupal.
- Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad grupal asignada.
- Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales con que cuenta.

costumbres, hábitos y modo de actuar, para ser más productivos y mejorar la comunicación.

- Rectificar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

\_\_\_\_\_ **Creativo.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de generar nuevas ideas para solucionar los problemas socio-laborales. Esto presupone:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de sus contextos de actuación.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen en sus contextos de actuación.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas de su entorno.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas socio-laborales.
- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de las tareas.
- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la generación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas.
- Manifestar fluidez en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas socio-laborales.

\_\_\_\_\_ **Laborioso.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de desarrollar las tareas con responsabilidad, cuidado y esmero, lo que presupone:

- Cumplir con las tareas, labores y deberes

- Cumplir con las normas de comportamiento social.

\_\_\_\_\_ **Independiente.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de emplear sus recursos personales en la realización de las tareas laborales, lo que implica:

- Conocer sus limitaciones y potencialidades en la solución de las tareas laborales.
- Desenvolverse por sus propios medios para experimentar diferentes variantes en la búsqueda de la comprensión y realización de la tarea.
- Tener opinión propia sobre las acciones a desarrollar.
- Nutrirse de las relaciones que mantiene con sus compañeros y con los contextos de su actuación.

\_\_\_\_\_ **Perseverante.** Se expresa en la posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las tareas laborales que debe resolver, lo cual presupone:

- Trabajar con empeño para alcanzar las metas y prever los obstáculos.
- Mantener una actitud firme ante las dificultades.
- Enfrentar los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea.
- Buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.

con responsabilidad.

- Actuar de manera cuidadosa, dedicada y esforzada en la solución de tareas laborales.
- Mostrar actitud positiva ante el trabajo a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades que realiza.
- Mantener ordenado y dispuesto el material o equipo de trabajo.
- Presentar los resultados del trabajo con limpieza y orden.

\_\_\_\_\_ **Autodeterminado.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de elegir un camino determinado en la vida, de buscar un lugar en el proceso social de producción, lo cual implica:

- Análisis de las posibilidades prácticas de su futura profesión.
- Análisis de los recursos internos con que cuentan (capacidades, inclinaciones, conocimientos, hábitos, habilidades, temperamento, carácter).
- Constancia en los intereses cognoscitivos y profesionales.
- Planteamiento de objetivos mediatos y conscientes que orientan su conducta.
- Tomar decisiones y mantenerlas de manera consciente.

\_\_\_\_\_ **Sensible.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes para percibir y comprender los problemas que se manifiestan en los contextos escolar, familiar y comunitario, lo cual presupone:

- Conocer lo que ocurre en los contextos

- Establecer objetivos que se puedan alcanzar a partir de las habilidades, posibilidades, conocimientos y estrategias con que cuentan.
- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

\_\_\_\_\_ **Hospitalario.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de ser y estar dispuesto a acoger a los visitantes con disposición positiva.

Presupone:

- Mostrar disposición a la ayuda, asistencia e información al visitante.
- Responder a las necesidades y requerimientos de los visitantes de manera positiva.
- Mostrarse amable y cortés con los visitantes en la prestación de los servicios.
- Respetar las características socioculturales de los visitantes y prestar servicio acorde a ello.

\_\_\_\_\_ **Honrado.** Capacidad de los estudiantes de desarrollar con honestidad y cuidado la calidad del trabajo, lo cual presupone:

- Cumplir las tareas y deberes.
- Actuar de manera correcta según la legislación vigente.
- Administrar de manera consciente los recursos puestos a su disposición.



escolar, familiar y comunitario.

- Identificar las necesidades y problemas de sus contextos de actuación.
- Empatizar y tener una vinculación profunda con los demás y demostrar preocupación por sus problemas.
- Proponer soluciones y colaborar para mejorar la realidad social.

- a) Marque con una X cuáles de ellas son las que se encuentran más afectadas en la personalidad de sus estudiantes.
- b) ¿Cómo desde las actividades docentes que orientas para el aprendizaje de los estudiantes en la asignatura que impartes, contribuyes al desarrollo de dichas cualidades, a partir de las potencialidades educativas de su contenido y del perfil profesional de maestro de cocina? Argumente mediante ejemplos concretos.
6. Respecto a los resultados del aprendizaje de los estudiantes en los contenidos de la asignatura que imparte.
- a) ¿Cuáles son los elementos del conocimiento que tienen afectado, los cuales limitan el desarrollo de las cualidades reveladoras de su formación laboral?
- b) ¿Cuáles son las habilidades intelectuales, básicas profesionales y/o profesionales que tienen afectadas, las cuales limitan la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social? Argumente mediante ejemplos concretos.
7. ¿Cuáles son las principales dificultades que se manifiestan en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la asignatura que impartes, que limitan la formación laboral de los estudiantes?
8. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral de los mandos medios de maestro de cocina?

### ANEXO 3

#### **Instrumento 3: Entrevista a tutores que intervienen en la formación de mandos medios de hotelería.**

Compañero tutor, instructor (a):

La presente encuesta tiene como objetivo el de constatar el estado del proceso de formación laboral de los estudiantes que atiende durante el período de inserción laboral en su entidad. La sinceridad con que responda las preguntas que a continuación le relacionamientos, constituirán un valioso aporte para nuestro trabajo.

Muchas Gracias

#### DATOS GENERALES

Nivel estudiante: \_\_\_\_\_ Años de experiencia: \_\_\_\_\_

1. ¿De qué año son los estudiantes que usted es tutor, instructor(a)?
2. ¿Conoce las características psicopedagógicas de cada uno de estos estudiantes que atiende? (dominio del diagnóstico)

Sí \_\_\_ En parte \_\_\_ No \_\_\_\_\_ a) Argumente su respuesta

3. ¿Qué entiende usted por formación laboral?
4. ¿Cuál es su consideración acerca del estado actual de la formación laboral que evidencian los estudiantes durante su desempeño laboral en las entidades hoteleras, para alcanzar los objetivos del perfil del egresado establecidos para la especialidad de maestro de cocina? (Marque con una X)

\_\_\_ Excelente (E)                      \_\_\_ Regular (R)  
\_\_\_ Muy Bueno (F)                    \_\_\_ Deficiente (D)  
\_\_\_ Bueno (B)

**Indicadores** a tener en cuenta para la selección del criterio:

Se considera **excelente** cuando:

1. Evidencia la apropiación de los conocimientos relativos a los procesos básicos que caracterizan al objeto de trabajo de su especialidad.
2. Desarrolla habilidades profesionales que le permiten el cumplimiento de las tareas y ocupaciones relacionadas con el objeto de trabajo de su profesión, donde se observe la: motivación, funcionalidad, despleabilidad, operatividad, rapidez, independencia, flexibilidad, colaboración, integración y rigurosidad.

3. Muestra disciplina tecnológica y laboral en el cumplimiento de la documentación técnica de proyecto establecida para la realización de las tareas y ocupaciones establecidas en el modelo del profesional (perfil del egresado).
4. Manifiesta durante la ejecución de sus tareas y ocupaciones, el desarrollo de cualidades relevadoras de su formación laboral tales como: responsable, organizado, laborioso, creativo, independiente, perseverante, comprometido y trascendente, honesto y solidario.
5. Refleja el desarrollo de una cultura ambiental, energética y económica en la propuesta de soluciones técnicas a los problemas profesionales que se manifiestan en el objeto de trabajo de su profesión.

Se considera **muy bueno** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1, 2, 3 y 4 y muestra ciertas dificultades en el indicador 5.

Se considera **bueno** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1, 2 y 3 y muestra ciertas dificultades en los indicadores: 4 y 5.

Se considera **regular** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1 y 3 y muestra dificultades en el: 2, 4 y 5.

Se considera **deficiente** cuando no alcanza el mínimo de indicadores requeridos para la categoría de regular.

5. ¿Cómo considera su preparación para el desarrollo de su doble rol: productor o prestador de servicios y formador, que contribuya a la formación laboral del estudiante durante su inserción laboral en la empresa?

Técnica (productor o prestador de servicios): \_\_\_\_Alto \_\_\_\_ Medio \_\_\_\_ Bajo

Metodológica (formador): \_\_\_\_Alto \_\_\_\_ Medio \_\_\_\_ Bajo

**Indicadores** para el rol de productor o prestador de servicios:

1. Dominio de los conocimientos que caracterizan el objeto de trabajo de la especialidad.
2. Solidez en el desarrollo de las habilidades profesionales que caracterizan el objeto de trabajo de su profesión.
3. Manifiesta una correcta disciplina tecnológica y laboral durante la realización de sus tareas y ocupaciones en la empresa.

Se considera **alto** cuando cumple con los tres indicadores.

Se considera **medio** cuando cumple con los indicadores 1 y 2.

Se considera **bajo** cuando cumple solamente con el indicador 1.

**Indicadores** para el rol de formador:

1. Domina las exigencias y características de los proceso formativos y las integra a las particularidades del contexto productivo.
2. Despliega con sus estudiantes una adecuada labor **instructiva, educativa y desarrolladora** en el cual:
  - 2.1 Toma en cuenta el diagnóstico pedagógico integral de sus estudiantes.
  - 2.2 Planifica situaciones laborales que orientan el desarrollo de cualidades reveladoras de la formación laboral de sus estudiantes según los objetivos del modelo del profesional.
  - 2.3 Ejecuta las situaciones laborales, a partir de movilizar sus vivencias y experiencias del contexto laboral al proceso de formación de los estudiantes que atiende.
  - 2.4 Busca la solución del problema de sus estudiantes, a través de la orientación, la proyección y la transferencia tecnológica de conocimientos.
  - 2.5 Se autocontrola y autovalora.
3. Evalúa el proceso de formación laboral de sus estudiantes a partir de:
  - 3.1 Exigir a los estudiantes una autovaloración y coevaluación prospectiva de las experiencias (tanto positivas como negativas) adquiridas durante la formación laboral por medio de la guía de entrenamiento.
  - 3.2 Valorar el significado profesional que ha tenido para el estudiante, su formación en los contextos laborales mediante el debate e intercambio en las conferencias especializadas que se realizan durante la inserción laboral.
  - 3.3 Registrar en el diario del practicante de manera sistemática los resultados alcanzado en las experiencias vividas por sus estudiantes durante su formación laboral en los contextos formativos de las empresas.
  - 3.4 Tomar decisiones cooperadas con sus estudiantes que contribuya al mejoramiento de su formación laboral en etapas posteriores de su desarrollo (adiestramiento laboral).

Se considera **alto** cuando cumple con los tres indicadores (aunque puede mostrar ciertas dificultades en algunos de los sub indicadores del indicador 3.

Se considera **medio** cuando cumple con el indicador 1 y con algunos de los sub indicadores establecidos en el indicador 2.

Se considera **bajo** cuando cumple solamente con el indicador 1.

6. ¿Por qué vías usted recibe las orientaciones para conducir el proceso de formación laboral de los estudiantes en la empresa?

A través de: \_\_\_\_ Capacitador \_\_\_\_ Profesores de la escuela de hotelería y turismo  
\_\_\_\_ Estudiante

a. ¿Cuál es el grado de las precisiones que se le ofrecen para el desarrollo de la tutoría de los estudiantes que le permitan mejorar su formación laboral? \_\_\_\_ Abundante  
\_\_\_\_ Limitada

7. Con respecto a la documentación que se utiliza para el desarrollo del proceso de formación laboral de los estudiantes en las empresas (guías de entrenamiento, tarea integradora), considera usted que es:

Completo y orientador \_\_\_\_ Parcialmente orientador \_\_\_\_

No constituyen una guía de orientación para los tutores \_\_\_\_.

8. En relación con la evaluación:

a. ¿Se evalúa el desempeño laboral integrando todos los componentes que lo caracterizan: conocimientos, habilidades, valores, actitudes, cualidades, etc)? Sí \_\_\_\_  
No \_\_\_\_ No sé \_\_\_\_

b. ¿Le da seguimiento al diagnóstico pedagógico del estudiante? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ No sé \_\_\_\_

c. ¿Aplica el sistema de evaluación establecido? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ No sé \_\_\_\_

d. ¿Qué limitantes tiene para evaluar el desempeño laboral desde el carácter totalizador de la actuación del estudiante (integración de los conocimientos, habilidades profesionales, valores, cualidades de su personalidad)?

9. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral de los estudiantes durante el período de inserción en las empresas?

## ANEXO 4

**Instrumento 4:** Encuesta a estudiantes que se forman como mandos medios en maestro de cocina en la escuela

Compañero estudiante: La presente encuesta tiene como objetivo diagnosticar el estado de la formación laboral que vas adquiriendo en la escuela. La sinceridad con que respondas a cada una de las preguntas que a continuación te relacionamos constituirá un valioso aporte para nuestra investigación.

Gracias

### **Cuestionario de preguntas:**

1. Especialidad que estudias: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_
2. ¿Te sientes motivado hacia la especialidad en la cual te formas laboralmente? (Marca con una X)  
Sí \_\_\_ No \_\_\_ En parte \_\_\_ a) Argumente
3. A continuación se muestran un grupo de cualidades reveladoras de la formación laboral que deberás ir logrando para realizar con calidad y eficiencia las tareas y ocupaciones que caracterizan al objeto de trabajo de la especialidad que estudias.
  - a) ¿Cuáles de ellas consideras que vas adquiriendo durante tu formación laboral en la escuela? (Marca con una X según los rasgos que la caracterizan en la opción de Sí
  - b) ¿En cuáles de ellas tienes dificultades? (Marca con una X según los rasgos que la caracterizan en la opción de NO)

**Rasgos caracterizadores** de las cualidades reveladoras de la formación laboral (tomados de Leyva, Mendoza y Fernández, 2010 y contextualizados por Alonso 2010 a la ETP)

\_\_\_ **Flexible.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de adaptarse con rapidez a las circunstancias, los tiempos y las personas, lo que implica:

- Aprender a escuchar y a observar con atención todo lo que ocurre a su alrededor.

\_\_\_ **Responsable.** Se expresa en el compromiso, el sentido del deber, los esfuerzos que realizan los estudiantes ante el cumplimiento de las tareas que se le

- asigna, lo que implica:
- Reflexionar, administrar, orientar, valorar y asumir las consecuencias de

- Enfrentar y resolver dificultades y contradicciones.
- Tomar lo mejor de cada circunstancia y hacer a un lado todo aquello que no es conveniente.
- Mostrar disposición para llegar a un acuerdo común y enriquecerse de las opiniones de los demás.
- Estar abierto a la comunicación y a la adquisición de nuevas experiencias.
- Hacer compatibles con los demás su estilo personal de trabajo, sus costumbres, hábitos y modo de actuar, para ser más productivos y mejorar la comunicación.
- Rectificar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

\_\_\_\_\_ **Creativo.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de generar nuevas ideas para solucionar los problemas socio-laborales. Esto presupone:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de sus contextos de actuación.
- Manifiestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen en sus contextos de actuación.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas de su entorno.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas socio-laborales.
- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de las tareas.

sus acciones y decisiones.

- Reconocer y responder a sus propias inquietudes y las de los demás.
- Promover la superación individual y grupal.
- Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad grupal asignada.
- Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales con que cuenta.
- Cumplir con las normas de comportamiento social.

\_\_\_\_\_ **Independiente.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de emplear sus recursos personales en la realización de las tareas laborales, lo que implica:

- Conocer sus limitaciones y potencialidades en la solución de las tareas laborales.
- Desenvolverse por sus propios medios para experimentar diferentes variantes en la búsqueda de la comprensión y realización de la tarea.
- Tener opinión propia sobre las acciones a desarrollar.
- Nutrirse de las relaciones que mantiene con sus compañeros y con los contextos de su actuación.

\_\_\_\_\_ **Perseverante.** Se expresa en la

- Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la generación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas.
- Manifestar fluidez en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas socio-laborales.

\_\_\_\_\_ **Laborioso.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de desarrollar las tareas con responsabilidad, cuidado y esmero, lo que presupone:

- Cumplir con las tareas, labores y deberes con responsabilidad.
- Actuar de manera cuidadosa, dedicada y esforzada en la solución de tareas laborales.
- Mostrar actitud positiva ante el trabajo a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades que realiza.
- Mantener ordenado y dispuesto el material o equipo de trabajo.
- Presentar los resultados del trabajo con limpieza y orden.

\_\_\_\_\_ **Autodeterminado.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de elegir un camino determinado en la vida, de buscar un lugar en el proceso social de producción, lo cual implica:

- Análisis de las posibilidades prácticas de su futura profesión.
- Análisis de los recursos internos con que cuentan (capacidades, inclinaciones, conocimientos, hábitos, habilidades, temperamento, carácter).

posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las tareas laborales que debe resolver, lo cual presupone:

- Trabajar con empeño para alcanzar las metas y prever los obstáculos.
- Mantener una actitud firme ante las dificultades.
- Enfrentar los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea.
- Buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.
- Establecer objetivos que se puedan alcanzar a partir de las habilidades, posibilidades, conocimientos y estrategias con que cuentan.
- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

\_\_\_\_\_ **Hospitalario.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes de ser y estar dispuesto a acoger a los visitantes con disposición positiva.

Presupone:

- Mostrar disposición a la ayuda, asistencia e información al visitante.
- Responder a las necesidades y requerimientos de los visitantes de manera positiva.
- Mostrarse amable y cortés con los visitantes en la prestación de los servicios.
- Respetar las características socioculturales de los visitantes y



- Constancia en los intereses cognoscitivos y profesionales. prestar servicio acorde a ello.
- Planteamiento de objetivos mediatos y conscientes que orientan su conducta. \_\_\_\_\_ **Honrado.** Capacidad de los estudiantes de desarrollar con honestidad y cuidado la calidad del trabajo, lo cual presupone:
- Tomar decisiones y mantenerlas de manera consciente.

\_\_\_\_\_ **Sensible.** Se expresa en la capacidad de los estudiantes para percibir y comprender los problemas que se manifiestan en los contextos escolar, familiar y comunitario, lo cual presupone:

- Conocer lo que ocurre en los contextos escolar, familiar y comunitario.
- Identificar las necesidades y problemas de sus contextos de actuación.
- Empatizar y tener una vinculación profunda con los demás y demostrar preocupación por sus problemas.
- Proponer soluciones y colaborar para mejorar la realidad social.

- Cumplir las tareas y deberes.
- Actuar de manera correcta según la legislación vigente.
- Administrar de manera consciente los recursos puestos a su disposición.

4. ¿Consideras que los profesores trabajan estas cualidades reveladoras de tu formación laboral en las asignaturas que has recibido hasta la fecha y en otro tipo de actividades de carácter extraescolar que hayas realizado? Sí \_\_\_ No \_\_\_ No sé \_\_\_ (Marca con una X)

■ De ser afirmativa la respuesta ¿Cuáles de ellas han trabajado? y ¿Cuáles son las vías que han empleado para desarrollarlas en tu personalidad?

■ De ser negativa o no saber la respuesta, argumenta por qué.

5. ¿Qué recomendaciones pudieras ofrecernos para mejorar tu formación laboral en la escuela?

## ANEXO 5 Guía de observación

**Indicadores** a observar en el desempeño laboral del estudiante:

- Evidenciar la apropiación de los conocimientos relativos a elaborar y presentar platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina.
- Evidenciar habilidades profesionales de organizar el funcionamiento de la brigada en el área, para garantizar el normal desarrollo del proceso de elaboración de alimentos donde se revelen como principales indicadores: la independencia, la flexibilidad, la rapidez, la calidad, la despleabilidad y la trascendencia.
- Mostrar disciplina tecnológica y laboral aplicando los métodos tecnológicos y parámetros calidad higiénica en las elaboraciones y presentaciones de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina, (panadería, dulcería, área fría, área caliente, salsero y asador).
- Evidenciar actitudes y aptitudes para la solución de problemas profesionales relativos a la elaboración y presentación de platos principales correspondientes a las diferentes partidas de la cocina con compromiso y estado de salud e higiene mental acorde a las normas de protección durante el trabajo.
- Comportarse de manera laboriosa, responsable, hospitalaria, honesta y con buena comunicación en las relaciones sociales que se establecen en el proceso de producción culinaria.

**Indicadores** a observar en el desarrollo del proceso de prácticas:

- Estado de la documentación establecida (guía de entrenamiento profesional con todos los componentes que debe llevar)
- Estado de los contextos formativos en los cuales se insertan los estudiantes.
- Estado de las guías de entrenamiento laboral.
- Preparación técnica y metodológica de los profesores y tutores para la atención a los estudiantes en el aspecto instructivo – desarrollador y educativo desde la guía de entrenamiento concebida.