

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL  
(CENFOLAB)

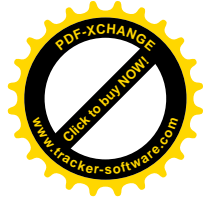
**LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE OBRERO  
CALIFICADO EN MECÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES  
DURANTE LA PRÁCTICA DE OBTENCIÓN DE LA CALIFICACIÓN  
OBRERA**

**Trabajo profesional en opción al título de Especialista de Postgrado  
en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral**

**FÉLIX ANGEL MARTÍNEZ CEPENA**

**Holguín**

**2016**



UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL

(CENFOLAB)

**LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE OBRERO  
CALIFICADO EN MECÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES  
DURANTE LA PRÁCTICA DE OBTENCIÓN DE LA CALIFICACIÓN  
OBRERA**

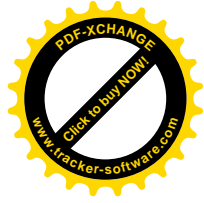
**Trabajo profesional en opción al título de Especialista de Postgrado  
en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral**

**Autor: Lic. Félix Angel Martínez Cepena**

**Tutor: Dr. C. Luis Aníbal Alonso Betancourt  
Profesor Titular**

**Holguín**

**2016**

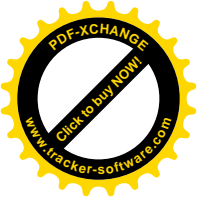


## AGRADECIMIENTOS

*Quiero agradecer a las personas siguientes:*

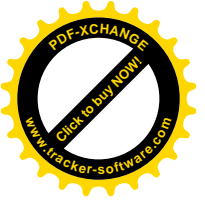
- *Al Doctor en Ciencias Pedagógicas Luis Aníbal Alonso Betancourt por aceptarme como su tutor y por la orientación y guía ofrecida sin la cual no hubiera sido posible la realización del trabajo.*
- *Al colectivo de docentes de la especialidad de postgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral por las enseñanzas transmitidas, que me hicieron reflexionar y crecer como profesional de la educación.*
- *A mi esposa, hija y nietos por el apoyo brindado en todo momento.*
- *A todas aquellas personas que de una manera u otra hicieron posible la realización de la presente investigación*

*A TODOS ¡MUCHAS GRACIAS!*



## DEDICATORÍA

- *A mis padres y hermanas y sobrinos*
- *A los estudiantes de la especialidad de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores*

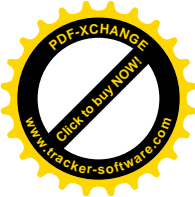


## RESUMEN

El presente trabajo profesional parte del problema referido a las insuficiencias en formación laboral de los estudiantes de obrero calificado en Mecánica de Vehículos Automotores del centro politécnico “Calixto García Iñiguez” durante las prácticas de obtención de la calificación obrera que realizan en las empresas del territorio holguinero, lo cual limita su formación como obrero calificado.

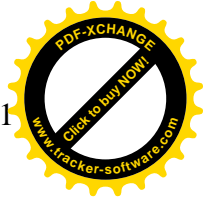
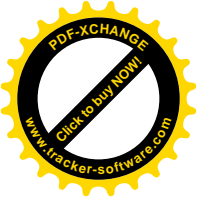
Como vía de solución al problema se proponen sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera, la cual se sustenta en la concepción de la formación laboral establecida por el colectivo de autores del Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) y sobre la inserción laboral en la ETP.

El proceso de valoración de la factibilidad de las sugerencias metodológicas a través de su introducción parcial en la práctica pedagógica contextualizada, demostró que con su aplicación se contribuye al mejoramiento de la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, aspecto que contribuye al cumplimiento de las exigencias de su encargo social.



# INDICE

CONTENIDO	Página
INTRODUCCIÓN.....	1
1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE OBRERO CALIFICADO DURANTE LA PRÁCTICA DE OBTENCIÓN DE LA CALIFICACIÓN OBRERA.....	7
2. DIAGNÓSTICO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE OBRERO CALIFICADO EN MECÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES DURANTE LA PRÁCTICA DE OBTENCIÓN DE LA CALIFICACIÓN OBRERA.....	27
3. SUGERENCIAS METODOLÓGICAS PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE OBRERO CALIFICADO EN MECÁNICA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES DURANTE LA PRÁCTICA DE OBTENCIÓN DE LA CALIFACIÓN OBRERA.....	31
4. FACTIBILIDAD DE LAS SUGERENCIAS METODOLÓGICAS DURANTE SU APLICACIÓN.....	52
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	



## INTRODUCCIÓN

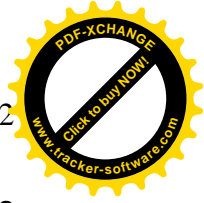
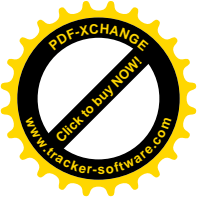
El progreso científico – técnico genera el aumento de la eficiencia y la producción, así como la solución de los problemas acuciantes de la economía, lo que deviene en mejoras del estilo de vida de la sociedad, así como en los servicios que a ella se prestan.

En la última centuria, la educación no siempre ha logrado preparar a los estudiantes para enfrentar todos los avances tecnológicos que se vienen produciendo, pues la ciencia y la técnica sufren cambios tan vertiginosos que cuando el egresado llega a su puesto de trabajo, se encuentra que los contenidos recibidos en clases están un tanto desactualizados y el organismo empleador precisa que ese nuevo trabajador que pasa a integrar sus filas, sea sometido a un proceso que lo califique para desempeñarse con calidad en las condiciones específicas de su trabajo

El objetivo fundamental de la Educación Cubana consiste en la formación de personalidades capaces de insertarse en la sociedad y contribuir a su desarrollo. La Educación Técnica y Profesional tiene como propósito fundamental dirigir científicamente la Formación Técnica y Profesional de nivel medio que tiene lugar en la interacción escuela politécnica - entidad productiva orientada hacia la formación de un trabajador competente.

La formación de fuerza de trabajo calificada de nivel obrero calificado en Cuba es una tarea de toda la sociedad. La integración de todos los factores implicados está legalmente respaldada mediante Acuerdos del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y se materializa a través de convenios bilaterales entre el Ministerio de Educación y el resto de los Organismos de la Administración Central del Estado. Este procedimiento llega hasta el nivel de convenio politécnico-empresa.

A raíz de los cambios y transformaciones que se llevan a cabo en el sistema nacional de Educación en Cuba, la Educación Técnica y Profesional de conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social han propuesto realizar cambios en la formación de los jóvenes que ingresan en las escuelas de oficios, a partir de las condiciones actuales de la economía nacional y en los territorios.



La preparación de los estudiantes en los oficios mediante la actualización de los contenidos objeto de apropiación en los contextos laborales y propiciar mayor respuesta a las entidades laborales de la fuerza de trabajo calificada en cada territorio.

A partir del curso escolar 2009-2010 se dicta por el MINED la RM 113 de 2009 que establece nuevos planes de estudios para la formación de Obreros Calificados en escuelas de oficios, los cuales persiguen los **objetivos** siguientes<sup>1</sup>:

- a) Desarrollar en los estudiantes una formación profesional básica que le permita apropiarse de conocimientos elementales y adquirir las habilidades necesarias para el desarrollo de un oficio.
- b) Proporcionar mediante la vinculación a un contexto laboral de forma directa en la producción o los servicios, el dominio del ejercicio profesional en un oficio deficitario (simple o de mediana complejidad) que responda a las necesidades reales del territorio.
- c) Preparar a los alumnos para que se integren a la vida laboral asegurando su futuro personal como miembro de la sociedad.

De estos objetivos se establece que cada territorio determina aquellos oficios que son deficitarios y se necesitan para el desarrollo económico e industrial del mismo.

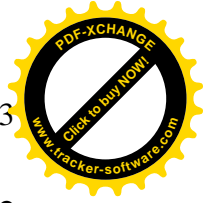
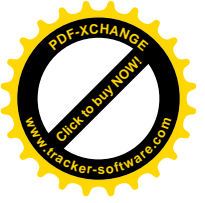
La Educación Técnica y Profesional tiene el encargo social de formar al personal técnico calificado para ejecutar las misiones técnico profesionales necesarias para ejercer su labor profesional en correspondencia con las exigencias que establece el proceso de la producción y los servicios.

Dentro de los egresados del subsistema de la Educación Técnica y Profesional se encuentra el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, el cual tiene el **encargo social** de intervenir de manera efectiva en los procesos de mantenimiento y reparación de los vehículos automotores que contribuye a la

---

<sup>1</sup> MINED. Resolución Ministerial 113 de 2009 (200). Planes de estudio para la formación de Obreros Calificados en las escuelas de oficios de la ETP. – Edición impresa, La Habana, Cuba, p.12





realización de una prestación de servicios de necesidad y utilidad social. (RM 113 de 2009)<sup>2</sup>

Dentro del plan de estudios de este oficio se encuentra la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera que constituye una modalidad de inserción laboral por medio de la cual los estudiantes consolidan los conocimientos y desarrollan las habilidades y cualidades laborales requeridas para el cumplimiento de sus tareas y ocupaciones.

El diagnóstico realizado a la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado durante las prácticas de obtención de la calificación obrera en las empresas del territorio holguinero (ver anexos 1, 2, 3 y 4), permitió constatar que estos durante su desempeño laboral manifiestan las insuficiencias siguientes:

- En la apropiación de conocimientos sobre los procesos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- En el desarrollo de habilidades profesionales para mantener y reparar vehículos automotores de manera independiente, organizada, perseverante, flexible y con la calidad requerida.
- En la falta de responsabilidad, compromiso y laboriosidad en las tareas orientadas.

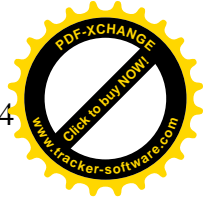
Es por ello que surge la necesidad de resolver el siguiente **problema profesional**:  
¿Cómo favorecer la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera?

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

- Existe desconocimiento de los documentos normativos sobre el desarrollo de la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera por parte de los directivos y tutores de los contextos laborales implicados en este proceso formativo.
- Los tutores asignados por las empresas no siempre están comprometidos ni reúnen la preparación metodológica requerida para la atención de los estudiantes insertados en los contextos laborales en el orden instructivo, educativo y

---

<sup>2</sup> Ibidem, p.45



desarrollador.

- Limitada vinculación de los contenidos que se imparten en la escuela de oficios con los contenidos que singularizan las tecnologías relacionadas con el mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.
- Es insuficiente la preparación metodológica de los profesores asesores de la escuela y los tutores de las empresas para la planificación, ejecución, control y evaluación de la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

Es por ello que el trabajo persigue como **objetivo:** elaboración de sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

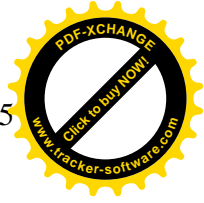
Para orientar la lógica del trabajo se aplicaron las siguientes **tareas:**

1. Fundamentar el proceso de formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
2. Diagnosticar el estado actual de la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
3. Elaborar las sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
4. Valorar la efectividad de las sugerencias metodológicas.

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 efectividad de las sugerencias metodológicas.



3. Enfoque de sistema para elaborar las sugerencias metodológicas.

De nivel **empírico**:

1. Entrevistas a profesores de la especialidad de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.
2. Encuesta a tutores de las entidades productivas que atienden a los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
3. Encuesta a estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
4. Observación al proceso de formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
5. Revisión de documentos para fundamentar la formación laboral del estudiante de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.
6. Talleres y seminarios científico – metodológicos para valorar la factibilidad de las sugerencias metodológicas propuestas.

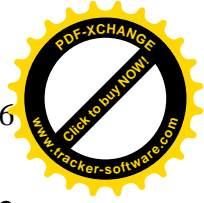
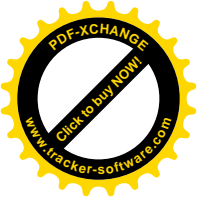
De nivel **estadístico - matemático**:

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, tutores y estudiantes de la especialidad de Mecánica de Vehículos Automotores del Centro Politécnico Mayor Gral Calixto García Iñiguez de Holguín.

**Muestra:** Aleatoria simple, asumiendo por recomendación estadística el 30,0% del volumen de la población.



La **alternativa de solución** al problema profesional lo constituye la propuesta de **sugerencias metodológicas** para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.

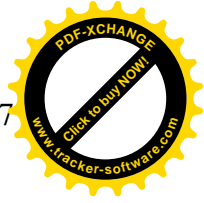
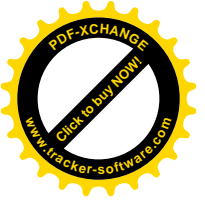
Estas sugerencias metodológicas se han concebido en la siguiente forma:

En una primera dirección se ofrecen sugerencias a los docentes y los tutores sobre como profesionalizar los contenidos que serán objeto de profundización y consolidación por parte del estudiante durante su formación laboral en el contexto laboral.

Una segunda dirección de sugerencias metodológicas, se proponen para favorecer la apropiación del contenido profesionalizado como eje articulador que significa la formación laboral del estudiante.

Por último en una tercera dirección se proponen sugerencias metodológicas dirigidas a constatar el efecto formativo laboral que se alcanza en los estudiantes al culminar las prácticas de obtención de la calificación obrera.

En estas sugerencias se estimula el desarrollo de una formación laboral en los estudiantes mediante la integración de la unidad de lo instructivo, con lo educativo y lo desarrollador; que contribuya a la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades profesionales; así como de las cualidades laborales que distinguen la formación laboral de este especialista.



## DESARROLLO

### 1. Fundamentos teóricos sobre la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado durante la práctica de obtención de la calificación obrera

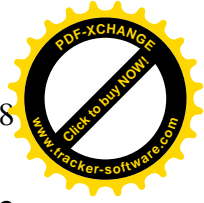
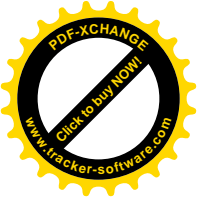
La realidad educativa de los últimos años ha promovido el desarrollo humano en el campo de la educación y plantea la necesidad de desarrollar la formación laboral y contribuir a desarrollar los aspectos intelectuales que conducen al crecimiento emocional, moral, social y personal del educando.

Esta concepción de la educación como promotora del desarrollo humano trae como consecuencia, la incorporación de la orientación como una de las funciones básicas del proceso educativo, cuyo fin es la de contribuir al logro de los objetivos que persiguen las instituciones educativas, entre las cuales está el de ayudar al individuo en su desarrollo integral. Es por ello que el sistema educativo cubano contempla entre sus metas lograr una adecuada formación laboral dirigida a la formación de un individuo capaz de vivir en democracia, crítico, reflexivo y así ser útil a la sociedad.

La formación laboral de los niños, adolescentes y jóvenes tiene dimensiones que le aportan significación social para dar solución a los problemas de la práctica social y vivir en un mundo donde cada día son más numerosos los avances científicos y técnicos. En tal sentido, la tarea principal de las diferentes instituciones educativas está dada en ser capaces de contribuir a la formación de la personalidad de los educandos, para lo cual es necesario que el proceso docente educativo se relacione estrechamente con el entorno social y productivo.

El desarrollo de la formación laboral va más allá del aprendizaje de los educandos, debe corresponderse con los objetivos que pretende el alcance de la realización del propio individuo en el espacio de su grupo social. Debe manifestarse a partir de la adquisición de conocimientos y métodos de la actividad, la experiencia de la práctica expresada en contenido, así como las normas de relación con el mundo, lo volitivo, moral, estético y emocional.

Relacionado con el término de formación laboral, son diversas las definiciones que al respecto se han ofrecido por varios autores, entre los que se destacan fundamentalmente: Baró (1996), Cerezal (2000 y 2011), Ávila (2003), Fong (2003 y



2005), Testa y Pérez (2003), Leyva y Mendoza (2005), Fernández (2006), Infante (2011), así como Leyva et al., (2013 y 2014). En el contexto de la ETP se destacan además, Cruz (2003), Guzmán (2003), León (2003), Domínguez (2005), Alonso (2007), Castañeda (2007), Torres (2008), Thompson (2008), Salgado (2009), Silva (2009), La Rosa (2011), Martínez (2011), Viltre (2014) y Andrés (2016).

Teniendo en cuenta el análisis de las definiciones anteriores, se reconoce que la formación laboral trasciende el estudio del saber hacer y cómo hacerlo en el contexto de la formación de un profesional, al tener en cuenta el ser, es decir, el desarrollo de cualidades y valores que se requieren formar en la personalidad del futuro trabajador, desde el propio desarrollo del saber hacer y del como hacer.

Al hacer un análisis respecto a la definición de formación laboral que han planteado los autores anteriormente referidos, el autor de la presente investigación asume la definición ofrecida por Leyva et al., (2014), como: “el proceso y resultado del desarrollo de **cualidades laborales** de la personalidad que orienta al sujeto a prestar servicios o a obtener productos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.”<sup>3</sup>

Atendiendo a esta definición asumida se considera como objeto de estudio de la formación laboral el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad (Leyva et al., 2014).

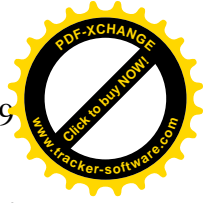
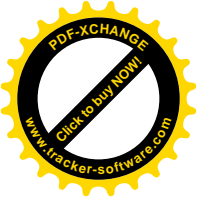
Para definir las cualidades laborales es preciso concretar el término cualidades de la personalidad. En tal sentido se destacan las definiciones siguientes:

- Características o procesos fundamentales que existen en las personas. (Allport, 1968, pp. 11).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2014). Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral (CENFOLAB). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín. p.2

<sup>4</sup> Allport, G. (1968). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder. p.12



- [...] abstracciones, constructos teóricos que elaboramos a partir de, y para dar explicación a la aparente consistencia que presenta la conducta de las personas en situaciones distintas. (Bermúdez, 1996)<sup>5</sup>.

“Para la mayoría de los pedagogos son un objeto de aprendizaje y para los psicólogos son formaciones complejas que se logran, por lo general, en un largo proceso en el que hay aprendizaje, pero también formación al interactuar la esfera cognitiva con la afectivo-volitiva”. (Silvestre y Zilberstein, 2002)<sup>6</sup>.

Se asume que las cualidades son “características relativamente estables de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer sus necesidades” (Pérez, 2004).<sup>7</sup>

Las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar son las actitudes que asumen ante determinados objetos, situaciones o personas y los motivos surgen producto de las necesidades de los sujetos y son los que los impulsan a actuar.

Atendiendo a esta definición, las cualidades reveladoras de la formación laboral “son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral” (Infante, 2007).<sup>8</sup>

Estas cualidades “ocupan un lugar esencial en la personalidad del sujeto, ya que se estructura en unidades primarias, formaciones psicológicas particulares y formaciones psicológicas generalizadoras, unas predominantemente inductoras y

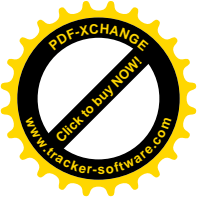
---

<sup>5</sup> Bermúdez, R. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación. p.18

<sup>6</sup> Silvestre, M. y Zilbersteins, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación. p.23

<sup>7</sup> Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación. p.25

<sup>8</sup> Infante, A. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín. p.13



otras predominantemente ejecutoras, pero que se integran en el funcionamiento de la personalidad en la actividad y la comunicación” (González, 1989)<sup>9</sup>.

Las cualidades constituyen unidades psicológicas primarias: Son contenidos significativos para el sujeto; poseen una relativa estabilidad, es decir, no varían en esencia durante un período considerable de la vida; no requieren de un proceso reflexivo, es decir, no utilizan de forma activa y consciente las operaciones cognitivas, no realizan un análisis profundo de la situación; no llegan a una generalización totalmente objetiva ante los diferentes hechos y fenómenos a los que se enfrenta; actúan de manera inmediata sobre el comportamiento ante situaciones vinculadas a su acción reguladora, es decir, la actuación del sujeto es rápida, inmediata y directa ante situaciones vinculadas a estos contenidos; generan una fuerte carga emocional, por el vínculo afectivo que tienen para el sujeto a través de las necesidades y los motivos, su actuar es rápido, directo, inmediato sobre la regulación de su comportamiento. (Infante, 2007).<sup>10</sup>

Desde el punto de vista pedagógico, se considera que las cualidades pueden ser desarrolladas durante toda la vida, por lo que se puede plantear entonces que las cualidades laborales: Se forman y desarrollan en el curso de la actividad y la comunicación que se establece en el marco de las relaciones del sujeto con la sociedad; se desarrollan a través del proceso formativo e integran los diferentes procesos psíquicos que se producen en el sujeto y se modifican en dependencia de la riqueza, las contradicciones y las barreras que caracterizan las diferentes situaciones sociales en que el sujeto transita y que sólo tienen sentido dentro de su propia historia. (Infante y Leyva, 2012).<sup>11</sup>

Esto quiere decir que la formación laboral influye de manera determinante en el nivel consciente volitivo; por lo tanto, tiene que ver con el mundo de significados y sentidos

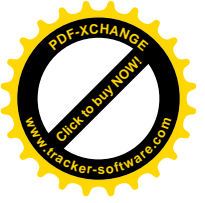
---

<sup>9</sup> González, R. (1989). *La personalidad, su educación y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación. p.11

<sup>10</sup> Infante, A. y Leyva, P. (2012). *Las cualidades laborales*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín. p.31

<sup>11</sup> Ibidem, p.34





para que los sujetos sean capaces de utilizar sus conocimientos y habilidades en dar solución a los problemas de la vida cotidiana.

Según Infante y Leyva (2012), las cualidades laborales transitan por diferentes etapas en su desarrollo. Primero, “los sujetos ejercitan las formas de actuación y las valoran, se enjuician a sí mismos a partir de las valoraciones realizadas, se reorganiza la actuación en función de los juicios realizados y estos se convierten en cualidades que se expresan a través de la actuación del sujeto”.<sup>12</sup>

Para Alonso (2010) las **cualidades laborales** a desarrollar durante el proceso formativo de técnicos medios y obreros calificados en la ETP, “son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad de los estudiantes que expresan su actitud hacia el trabajo, mediante su actuación en correspondencia con las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de un determinado puesto de trabajo”.<sup>13</sup>

Para este autor las **exigencias tecnológicas** de los puestos de trabajo expresan la diversidad de tecnologías con las que debe operar el obrero calificado durante su desempeño en el puesto de trabajo, en tanto las **exigencias organizativas** establecen las normas de protección e higiene, así como la distribución, estructura, disposición y clasificación de los medios que se emplean, por su parte, las **exigencias productivas o de servicios** establecen las formas de organización de la producción o de servicios, así como las producciones y servicios que se realizan en cada puesto de trabajo y las **exigencias funcionales** regulan los calificadores de cargo, así como las tareas y funciones que debe cumplir el Obrero Calificado o el obrero calificado para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo.

Se asume esta definición pues se corresponde con el objeto de la investigación ya que en ellas se conjugan e integran saberes de distinta naturaleza, los cuales se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva), que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para mantener y reparar vehículos

---

<sup>12</sup> Ibidem. p.35

<sup>13</sup> Alonso, L. (2010). *Las cualidades laborales en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín. p.6



automotores y el hacer (expresión de la actividad práctica) que recoge el desarrollo de habilidades profesionales para el mantenimiento y reparación de los vehículos automotores.

La relación que se produce entre el saber y el hacer está mediada por el ser (expresión de la actividad valorativa), en el cual se desarrollan motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza durante el mantenimiento y la reparación de los vehículos automotores, así como el desarrollo de cualidades requeridas para la aplicación de métodos de trabajo tecnológico de mantenimiento y reparación de vehículos automotores y por último, el convivir (actividad comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la comunicación, de normas de comportamiento y de convivencia social.

Por otro lado, se asume como otro referente teórico, la concepción de la formación laboral en la ETP propuesta por Martínez (2014), en la cual propone un conjunto de cualidades laborales a formar en técnicos medios y obreros calificados; ellas son las siguientes: “comprometido, organizado, responsable, laborioso, perseverante, independiente, flexible, sensible y creativo”.<sup>14</sup>

Lo anterior se logra en la medida que se tenga en cuenta la dimensión sociológica de la formación laboral establecida por Martínez, Leyva y Mendoza (2014<sup>15</sup>), cuyos argumentos se exponen a continuación:

Los procesos sociolaborales “[...] son el conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno, que incluye un sistema de relaciones sociales y de producción como respuesta a las necesidades de la sociedad”. (Martínez, Leyva y Mendoza, 2014)

Por tanto, su desarrollo posibilita a los estudiantes adaptarse e integrarse desde el punto de vista laboral en los diferentes contextos de formación, lo que supone del protagonismo estudiantil en la realización de las actividades de carácter laboral.

---

<sup>14</sup> Martínez, O. (2014). *Concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín. p.16

<sup>15</sup> Martínez, O, Leyva A. y Mendoza L. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín. p.13-20



Para explicar la relación que se establece entre el carácter integrador de los procesos sociolaborales y la diversidad de problemas laborales en los diferentes contextos de formación, se considera que los procesos sociolaborales permiten establecer las acciones encaminadas a resolver las contradicciones que se producen; de ahí su carácter integrador, pues estas contradicciones devienen en problemas de carácter laboral, de modo que el proceso sociolaboral contiene en sí mismo un sistema de problemas de este tipo que requieren la búsqueda de vías para su solución.

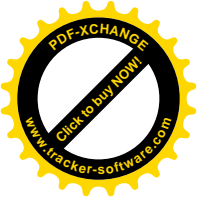
Por tanto, los implicados en la formación laboral deben cumplimentar a través de los contenidos la vinculación e integración del estudio con el trabajo; así como la relación de la teoría con la práctica, de modo que desde el escenario educativo se inculque en los estudiantes el significado que tienen dichos contenidos para su futuro desempeño laboral. De no ser así, las influencias educativas que reciben los estudiantes estarán carentes de significado para ellos, lo que provoca entre otras cosas desmotivación hacia el estudio de su profesión, y por ende, la no implicación de los mismos en el aprendizaje de los conocimientos, habilidades y valores que necesitan para ser buenos profesionales, capaces de transformar su entorno y de obtener productos de utilidad y necesidad social.

De modo que en la medida que el futuro trabajador se adapte al contexto socio-laboral, podrá enfrentar y resolver los problemas que en él se generan a partir de la aplicación de los conocimientos, habilidades, valores, capacidades y técnicas que adquiere durante la formación laboral. Esto contribuye al desarrollo social que precisa la sociedad cubana, al dar cumplimiento al principio martiano de que la educación ha de preparar al hombre para la vida.

Según Martínez, Leyva y Mendoza (2014)<sup>16</sup>, existen criterios que desde el punto de vista social permiten la adaptación e integración profesional de los estudiantes en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan, en la medida que interactúan no sólo con los objetos sino también con los sujetos que se implican en las actividades de carácter laboral. A continuación se relacionan los mismos:

---

<sup>16</sup> Ibidem. p.17

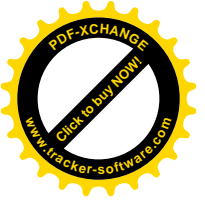


- La apropiación y aceptación de las normas sociales y del trabajo desde las posibilidades de satisfacción personal de los estudiantes.
- La correspondencia entre las necesidades e intereses del contexto socio- laboral y las necesidades e intereses de los estudiantes.
- La tendencia consciente y creciente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

En la dimensión sociológica que se determina por Martínez. Leyva y Mendoza (2014), se consideran las relaciones que se establecen entre el contexto laboral de la escuela y los contextos familiar y comunitario, en los cuales se establece el sistema de relaciones de los estudiantes que les da la posibilidad de comprender la parte de la realidad objetiva que humanizan, de cuya aprehensión depende el desarrollo individual del sujeto.

El análisis del carácter social de la formación laboral connota la dimensión sociológica para este proceso. La misma se reconoce como la expresión de la formación laboral de los estudiantes, a través de las relaciones que se establecen entre el contexto laboral de la escuela y los contextos familiar y comunitario.

Este referente es esencial a la hora de sistematizar un proceso de formación laboral en los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera, ya que el estudiante debe adaptarse al contexto laboral, a sus exigencias, características, pero en estrecha vinculación con el contexto escolar y teniendo en cuenta el papel de su familia en el seguimiento y atención de la formación que va transcurriendo durante su formación laboral en el contexto laboral.



Desde el punto de vista didáctico, la formación laboral de los estudiantes en la ETP requieren de tomar en consideración un grupo de exigencias didácticas establecidas por Alonso y Leyva (2015)<sup>17</sup>; ellas son las siguientes:

- Sistematizar metodológicamente la relación instrucción, educación y desarrollo de forma integrada y contextualizada al diagnóstico pedagógico integral del estudiante.
- Sistematizar el modelo guía de aprendizaje, como condición esencial, para favorecer el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido
- Favorecer el tránsito del estudiante de la apropiación del contenido hacia su aplicación en la solución de problemas que se manifiestan en la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.
- El aprendizaje debe estar mediado por la actividad y por la comunicación desde la relación sujeto – objeto y sujeto- sujeto.

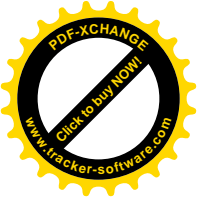
El tratamiento al desarrollo de cualidades laborales durante la formación del estudiante en las prácticas de obtención de la calificación obrera, requiere de tomar en consideración el tránsito del estudiante desde la apropiación del contenido hacia su aplicación en la solución de problemas profesionales relacionados con la Mecánica de Vehículos Automotores.

En el contexto de la formación laboral la apropiación constituye las formas y los recursos mediante los cuales el estudiante de forma activa y en íntima relación con los demás adultos y coetáneos que lo rodean, hace suyos los saberes de distinta naturaleza que caracterizan las cualidades laborales a desarrollar en su personalidad, a partir de las influencias educativas del contenido que aprende en la diversidad de contextos socioeducativos.

Es importante acotar que en las cualidades laborales se conjugan e integran saberes de distinta naturaleza, ellos se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva) que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para la

---

<sup>17</sup>Alonso L y Leyva A. (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral (CENFOLAB). p.3-25



producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, el hacer (expresión de la actividad práctica) que incluye el desarrollo de habilidades manuales, intelectuales y profesionales requeridas para la elaboración de productos y la prestación de servicios, el ser (expresión de la actividad valorativa) en el cual se desarrollen motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza, así como el desarrollo de valores requeridos para su ejecución y por último el convivir (actividad comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la expresión oral, escrita y de las normas de comportamiento y convivencia social requeridas en su proceso de formación laboral.

Estos saberes se significan precisamente como los rasgos de manifestación que permitirán ir desarrollando las cualidades laborales en cada uno de los niveles educativos y en correspondencia con los momentos de desarrollo de la personalidad del sujeto según sus características psicopedagógicas.

Lo anterior se logra en una dinámica en la cual el estudiante se forma laboralmente mediante la sistematización del método instructivo, educativo y desarrollador establecido por Leyva y colectivo de autores de CENFOLAB (2015)<sup>18</sup>.

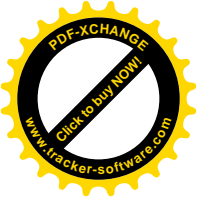
Este método expresa la estructura, la vía y la lógica a seguir para la gestión y desarrollo de la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, o sea, revela una lógica de tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que impulsan al sujeto a producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad en su transformación a lo largo de la vida.

Este método a diferencia de otros métodos presenta las siguientes **características**:

- Establece la estructura, organización y el sistema de procedimientos que significan la lógica de tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, a partir de la relación que se produce entre la apropiación de contenidos y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos.

---

<sup>18</sup> Leyva y otros (2015). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la formación laboral de niños, niñas adolescentes, jóvenes y adultos*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral (CENFOLAB), Universidad de Holguín. p.3



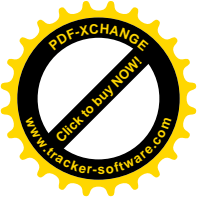
- Reconoce la unidad dialéctica que se debe producir entre el carácter instructivo, educativo y desarrollador del proceso de formación laboral.
- Proponer procedimientos para favorecer la apropiación de conocimientos y el desarrollo de habilidades intelectuales y manuales requeridas para producir o prestar servicios de necesidad y utilidad social en el estudiante, que estimule el desarrollo de su independencia cognoscitiva y su creatividad (tratamiento a lo instructivo).
- Determina en estrecha integración con lo instructivo, procedimientos para la educación de valores requeridos para el trabajo en la personalidad de niños y niñas, a partir de reconocer las influencias educativas del contenido objeto de apropiación por parte del estudiante, es decir, desde el aspecto instructivo (tratamiento a lo **educativo**).
- Establece procedimientos dirigidos a constatar las transformaciones que se van produciendo a lo en la manera sentir, pensar y actuar por parte del estudiante, como expresión de la combinación que se produce entre lo instructivo y lo educativo a lo largo de la vida, es decir, durante su ciclo formativo (tratamiento a lo desarrollador).

La esencia de este método es que le permitirá a los encargados de la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, establecer una dinámica para realizar dicho proceso, a partir de lograr la combinación entre el carácter instructivo, educativo y desarrollador que manifiesta el mismo.

Otra exigencia didáctica a tener en cuenta como referente teórico en el cual se fundamenta la formación laboral de los estudiantes lo constituye la referida a Sistematizar los requisitos que caracterizan la dinámica de ejecución de la actividad laboral, según Alonso y Leyva (2015).<sup>19</sup>Ellos son los siguientes:

---

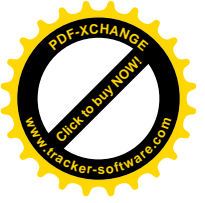
<sup>19</sup> Alonso L y Leyva A. (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral (CENFOLAB). p.24



- Tratamiento a la búsqueda activa del contenido objeto de apropiación por parte del estudiante, haciendo uso del modelo guía de aprendizaje, las TIC y otros medios empleados.
- Un enfoque político – ideológico y un nivel científico actualizado del contenido que imparte, mediado por la adecuada comunicación alumno – alumno y docente – alumno durante todo el proceso.
- Sistematizar el carácter instructivo, educativo y desarrollador de la formación laboral.
- Favorecer el tránsito del alumno desde la apropiación del contenido hacia su aplicación a la solución de problemas relacionados con la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.
- Estimular el tratamiento al significado y sentido del contenido que aprende el estudiante en su transformación a lo largo de la vida.
- Estimular la educación económica, energética y ambiental en el estudiante desde las potencialidades que posee el contenido objeto de apropiación.
- Una comunicación y una actividad conjunta profesor-alumno, alumno-alumno, profesor-(sub)grupo y alumno-(sub)grupo que estimulen la motivación y la cognición durante todo el proceso.
- Una estimulación de la inteligencia y la creatividad, concebida como un proceso de la personalidad.
- La atención a la diversidad que se produce en el proceso durante todos los momentos de la clase.
- Uso de eficaces medios de enseñanza con énfasis en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Todos estos referentes teóricos se deben tener en cuenta durante la formación laboral de los estudiantes que se lleva a cabo en las prácticas de obtención de la calificación obrera. En este sentido, es importante reconocer que las mismas constituyen una modalidad de inserción laboral, la cual a criterio de Alonso (2013) “es





el proceso de formación que ocurre en el contexto laboral de la empresa, conscientemente dirigido cuya dinámica se produce a partir de la aplicación y transferibilidad de contenidos que aprende el estudiante en la escuela, a la solución de problemas profesionales que se manifiestan en la diversidad de puestos de trabajo por donde realiza la rotación y la comunicación e interacción entre los sujetos implicados: estudiantes, Técnicos Medios, profesores y tutores con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del obrero en correspondencia con las exigencias del encargo social.”<sup>20</sup>

La formación laboral de Obreros Calificados durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera se fundamenta en la concepción metodológica desarrollada por Alonso (2013) la cual se muestra a manera de síntesis a continuación:

Se parte de reconocer que la formación laboral del obrero calificado en el contexto laboral parte en primer lugar de tomar en consideración la **regularidad esencial**: *movilidad laboral por puestos de trabajo – transferencia de contenidos asociados al contexto laboral*.

La **movilidad laboral** es una categoría esencial de la formación laboral en el contexto empresarial, por medio de la cual se produce la apropiación, sistematización y aplicación de contenidos de la profesión mediante el entrenamiento del estudiante en la solución de problemas profesionales y en el cumplimiento de las exigencias tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales de la diversidad de puestos de trabajo en los que realiza la rotación.

Esta categoría contribuye a la formación de un obrero calificado en que sea polivalente, es decir, que muestre disponibilidad para desempeñarse en una amplia gama de tareas y ocupaciones relacionadas con el objeto de trabajo del oficio que estudia.

De ahí que la apropiación, sistematización y aplicación de contenidos que se produce por medio de la movilidad laboral por puestos de trabajo, constituye la síntesis de la dinámica del proceso de formación de obreros calificados en el contexto laboral.

---

<sup>20</sup> Alonso L (2013). *Concepción de la inserción laboral de los estudiantes de la ETP*. Soporte digital. Universidad de Holguín. p.5



El estudiante durante su inserción laboral se enfrenta producto de la movilidad laboral por puestos de trabajo, a una diversidad de exigencias tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales, se ve obligado a **transferir** los contenidos aprendidos como parte del componente académico en la escuela, a las nuevas exigencias funcionales, organizativas, tecnológicas y productivas de los puestos de trabajo por los cuales realiza su rotación.

Esta razón conduce a reconocer según Alonso (2013) que la **transferencia de contenidos asociados al contexto laboral** “constituye la adecuación, conciliación, ajuste y aplicabilidad de los contenidos que fueron objeto de apropiación por el estudiante en el componente académico, a las exigencias organizativas, tecnológicas, productivas y funcionales de la diversidad de puestos de trabajo en los cuales realiza la rotación durante su formación en el contexto laboral (en la empresa).”<sup>21</sup>

Retomando las valoraciones realizadas sobre la movilidad laboral por puestos de trabajo, se infiere que esta categoría siempre está presente porque el proceso de formación laboral en el contexto laboral, propicia el entrenamiento del estudiante en la diversidad de puestos de trabajo que caracterizan los contextos laborales de la empresa por donde realiza la rotación, lo que hace que esta categoría sea esencial, a partir del enfrentamiento del estudiante a los problemas profesionales y a la necesidad de cumplir con las exigencias de cada puesto de trabajo, las que se deben promover para ser aprendidos durante este contexto formativo.

Esta categoría se contrapone a la categoría transferencia de los contenidos asociados al contexto laboral. La transferencia del contenido es posible cada vez que el estudiante realiza su entrenamiento mediante la rotación por los puestos de trabajo, a partir de actualizar, ajustar y aplicar los contenidos de la profesión apropiados durante el componente académico, como alternativa de solución a los problemas profesionales, así como para el cumplimiento de las exigencias tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales de cada uno de ellos.

---

<sup>21</sup> Ibidem. p.8



Es por ello que entre la movilidad laboral por puestos de trabajo y la transferencia de contenidos asociados al contexto laboral se produce una regularidad esencial que se debe tomar en consideración a la hora de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera, la que se expresa entre la necesidad de formar laboralmente al Obrero Calificado a través de la profundización y consolidación de los contenidos del oficio mediante la movilidad laboral por los puestos de trabajo y la transferencia de contenidos apropiados en la escuela, como alternativa para resolver problemas profesionales y cumplir con las exigencias organizativas, tecnológicas, productivas y funcionales que caracterizan a cada uno de ellos en el contexto laboral de la empresa.

Esta regularidad según Alonso (2013)<sup>22</sup> se dinamiza por medio de las **dimensiones** que orientan la direccionalidad que adquiere este proceso. Ellas son las siguientes:

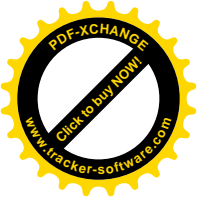
1. Profesionalización del contenido.
2. Sistematización formativa laboral.
3. Efecto formativo laboral.

Para concebir la formación profesional en el contexto laboral, se debe realizar, en primer lugar, la **profesionalización del contenido** requerida para acometer este proceso. Esta se realiza a partir de reconocer la relación que se produce entre los **problemas profesionales** que deberá resolver de forma integral, flexible y contextualizada el estudiante, y **los contenidos asociados a los puestos de trabajo** por donde realiza la rotación, mediante la movilidad laboral requeridos para su solución.

De la profesionalización del contenido como proceso emerge como cualidad: el **contenido profesionalizado**. Para su determinación se deben tener en cuenta los **criterios** siguientes:

---

<sup>22</sup> Ibidem. p.12-18

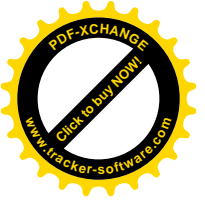


- El carácter integrador de los contenidos que son objeto de profundización y consolidación, acorde con la complejidad de los problemas profesionales a resolver, incluyendo otros no predeterminados.
- La aplicación y transferencia de los contenidos adquiridos a las exigencias tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales de los puestos de trabajo en su integración y continuidad.
- El diagnóstico del desempeño profesional.
- La necesaria coherencia y a la vez contradictoria congruencia entre las influencias de la escuela politécnica, en relación con el contexto laboral.

Una vez establecida la profesionalización del contenido, se produce la **sistematización formativa laboral** en la cual el estudiante profundiza y consolida los contenidos profesionalizados, mediante la transferencia de estos a la solución de problemas profesionales y al cumplimiento de las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de los puestos de trabajo por donde realiza la movilidad laboral, a partir de tener en cuenta la relación que se produce entre los **métodos tecnológicos**, que debe aplicar para tales efectos y las **tareas laborales** que deberá realizar para lograr la aplicación de los métodos tecnológicos de forma continua y sistemática. De esta relación emerge como cualidad: la **apropiación del contenido profesionalizado**.

La **tarea laboral** en este contexto, es una situación de aprendizaje concebida desde una concepción instructiva, educativa y desarrolladora, en la cual se estructuran gradualmente los contenidos profesionalizados que serán objeto de profundización y consolidación por el estudiante en el contexto laboral, para la aplicación de los métodos tecnológicos requeridos en la solución de los problemas profesionales y el cumplimiento de las exigencias organizativas, tecnológicas, funcionales y productivas de los puestos de trabajo por los cuales realiza la rotación.

Para determinar la situación de aprendizaje en la tarea laboral, se deben tener en cuenta los **criterios** siguientes: El diagnóstico del estudiante; la magnitud, complejidad y rigor del problema profesional; las exigencias organizativas,



tecnológicas, funcionales y productivas del puesto de trabajo, así como la estructuración del contenido profesionalizado y el tratamiento a la relación instrucción, educación y desarrollo de forma integrada.

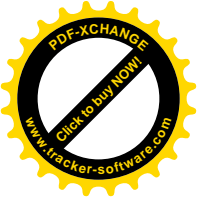
De la relación entre los métodos tecnológicos y la tarea laboral, se produce la sistematización formativa laboral, cuyo **rasgo** fundamental es su potencialidad para favorecer la **apropiación del contenido profesionalizado** que constituye su rasgo esencial.

La **apropiación del contenido profesionalizado** que se logra por medio de la sistematización formativa profesional, constituye la forma y el recurso a través del cual el estudiante de forma activa, reflexiva, regulada y en interacción con el resto de sus colegas y el tutor que lo atiende por la empresa, hace suyos los contenidos profesionalizados, mediante su enriquecimiento, construcción, transformación y transferencia de los contenidos que ya posee, sobre la base del nuevo significado y sentido profesional que tiene para él, el enfrentamiento a los problemas profesionales y a las exigencias de los puestos de trabajo por los cuales realiza la rotación.

Para llevar a cabo este proceso se deben considerar las siguientes **premisas básicas**: La convergencia entre los contenidos apropiados por el estudiante y el contenido profesionalizado. La transferencia de contenidos de la profesión para facilitar el desempeño laboral del Obrero Calificado mediante la realización de tareas laborales y el compromiso de los sujetos implicados.

Como resultado de la sistematización formativa profesional se produce, finalmente, un **efecto formativo laboral** en el que se mide la efectividad del proceso y resultado del proceso, a partir de las relaciones que se producen entre la **significación laboral** que ha tenido para el estudiante la realización de su inserción laboral y la **polivalencia laboral** que manifiesta en su desempeño como resultado de la movilidad laboral por puestos de trabajo.

La **significación laboral**, toma en cuenta el nuevo significado y sentido que ha tenido para el estudiante la realización de tareas laborales para la aplicación de métodos tecnológicos, a partir del enfrentamiento de este a las exigencias



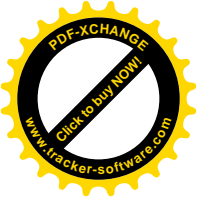
tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales de los puestos de trabajo por donde realiza la rotación.

La significación laboral que le confiere el estudiante al contenido profesionalizado constituye un factor esencial para favorecer una mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia de este por apropiarse de dichos contenidos. Esta razón hace posible, entonces, que pueda lograr un desempeño profesional en correspondencia con la diversidad de puestos de trabajo relacionados con su profesión, como expresión de la **polivalencia laboral** lograda durante su formación en el contexto laboral.

La polivalencia laboral, como cualidad que debe distinguir al Obrero Calificado en su desempeño laboral se fundamenta producto al carácter complejo, flexible, holístico, contextual y desarrollador del proceso de formación que ocurre en el contexto laboral de la empresa, el cual hace necesario que el estudiante no solo se enfrente a la solución de problemas profesionales que se manifiestan en los puestos de trabajo, sino que también hay que propiciar un enfrentamiento de estos a la realidad profesional, al surgimiento de problemas no predeterminados y a las exigencias de los puestos de trabajo por donde realiza la movilidad profesional en la empresa.

De ahí que la **polivalencia laboral**, es la cualidad que posee el estudiante para desempeñarse con calidad, compromiso, de manera eficiente, flexible, temporal y por necesidad del servicio; en un puesto de trabajo **distinto** al que normalmente le corresponde, ya que en los tiempos actuales una exigencia del encargo social de esta especialidad lo constituye la referida a que sea un trabajador polivalente, debido a la amplia gama de tareas y funciones que caracterizan los objetos de trabajo de las profesiones y oficios.

La polivalencia laboral puede conllevar a la demostración, por parte del estudiante, de las cualidades que posee para realizar la diversidad de tareas y funciones que caracterizan a su objeto de trabajo, incluso, diferentes al suyo, lo que puede convertirse en un ascenso dentro de la empresa. Es la expresión del **desarrollo profesional** que ha alcanzado el mismo, el que constituye su **rasgo** esencial.



El desarrollo profesional es el proceso de cambio y transformación de la personalidad del estudiante. Esta transformación debe verse como totalidad, es decir a partir de la integración que se produce en la esfera cognitiva – instrumental y afectiva – volitiva conductual, expresada mediante la versatilidad de su desempeño profesional, lo que le permite la disponibilidad para desempeñarse en una amplia gama de tareas y ocupaciones relacionadas con su objeto de trabajo.

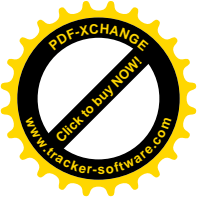
Este cambio y transformación se produce a partir de la interacción que se establece entre el estudiante consigo mismo, con el tutor y con los medios de trabajo que emplea durante la realización de tareas laborales para lograr la aplicación de métodos tecnológicos.

Es por ello que entre la significación laboral y la polivalencia laboral se produce una relación que es esencial para comprender el efecto formativo laboral.

El **efecto formativo laboral**, por tanto, es la expresión del proceso y resultado del proceso formativo profesional en el contexto laboral llevado a cabo, el cual se genera producto de las evidencias del desempeño profesional que muestra el estudiante y el nivel de impacto o resonancia que genera en el desarrollo socioeconómico del proceso productivo o de servicios.

La identificación de las evidencias de desempeño laboral se conforman a partir de la solución que brinda el estudiante a los problemas profesionales en un proceso de aproximación a los criterios establecidos que permite deducir la calidad de su desempeño en correspondencia con los estándares y calificadores de cargo establecidos en los puestos de trabajo asociados con el objeto de la profesión. Estas evidencias generan un **efecto de resonancia** en la evaluación de dicho proceso el que constituye el reflejo objetivo o distorsionado del resultado del proceso, expresado en el mejoramiento del desempeño profesional que evidencia el estudiante. Este efecto de resonancia se connota en una dimensión económica, tecnológica, medioambiental y social.

El **efecto de resonancia en la dimensión económica** va a estar encaminado al reflejo objetivo o distorsionado que evidencia el estudiante en su desempeño en el cual contribuya al ahorro de energía eléctrica y con el uso óptimo de los recursos



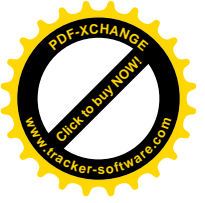
financieros y materiales que posea el puesto de trabajo. Por su parte el **efecto de resonancia en la dimensión tecnológica** va a estar encaminado a la adecuada aplicación de la diversidad de tecnologías que operan en los puestos de trabajo con la calidad y eficiencia requerida.

En tanto, el **efecto de resonancia en la dimensión medioambiental** va a estar encaminado al reflejo objetivo o distorsionado que evidencia el estudiante en su desempeño, a partir de mitigar los problemas que se pueden generar en el Medio Ambiente, producto a la aplicación de métodos tecnológicos relacionados con el objeto de trabajo de su profesión u oficio; mientras que el **efecto de resonancia en la dimensión social** va a estar encaminado al reflejo objetivo o distorsionado que evidencia el estudiante en su desempeño encaminado al mejoramiento del bienestar y el desarrollo humano de la población.

Los elementos anteriormente explicados constituyen los fundamentos teóricos sobre la base de los cuales se fundamentan las sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante las prácticas de obtención de la calificación obrera.

A continuación se ofrece el resultado obtenido del diagnóstico realizado al estado del desempeño laboral de los estudiantes de Obrero Calificado del Centro Politécnico “Calixto García Iñiguez” de Holguín durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.





## 2. Diagnóstico del desempeño laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

Para realizar el diagnóstico de la formación laboral de estos estudiantes se asumieron los siguientes indicadores:

Para considerar la formación laboral como **MUY FAVORABLE (MF)** se deben evidenciar los siguientes **indicadores**:

1. Conocimientos relativos sobre los procesos básicos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
2. Habilidades profesionales para mantener y reparar vehículos automotores con independencia, flexibilidad, organización, calidad y rapidez.
3. Disciplina laboral, expresada en el cumplimiento de la carta de instrucción tecnológica.
4. Se manifiesta comprometido, organizado, responsable, laborioso, perseverante, independiente, flexible, sensible y creativo durante la selección y aplicación de métodos tecnológicos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
5. Cultura ambiental, expresada en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas profesionales que contribuyan al cuidado, protección y conservación del Medio Ambiente.
6. Cultura energética, expresada en el uso del equipamiento, así como en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas profesionales en las que contribuya al ahorro de energía eléctrica.
7. Cultura económica, expresada en el ahorro de materiales, cuidado y protección de los medios de trabajo y en la reparación y mantenimiento de vehículos automotores con la calidad requerida.
8. Transferencia de los contenidos (conocimientos, habilidades profesionales, cualidades y valores) alcanzados en las etapas de práctica de familiarización y



laboral concentrada a la solución de problemas profesionales y al cumplimiento de las exigencias de los puestos de trabajo.

Para considerar la formación laboral como **FAVORABLE (F)** cuando cumple con los indicadores 1, 2, 3, 4, 7, 8 y muestra insuficiencias en el cumplimiento de los indicadores 5 y 6.

Para considerar la formación laboral como **POCO FAVORABLE (PF)** cuando cumple con los indicadores 1, 3, 4 y muestra insuficiencias en el cumplimiento de los indicadores 2, 5, 6, 7 y 8.

Para considerar la formación laboral como **DESFAVORABLE (D)** cuando no alcanza el mínimo de indicadores establecidos para la categoría de POCO FAVORABLE.

Se tomó como población la siguiente:

Estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores del Centro Politécnico "Calixto García Iñiguez" de Holguín durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera, así como tutores y profesores que atienden a estos estudiantes.

Se asumió como muestra el muestreo aleatorio simple, asumiendo por recomendación estadística el 30,0% del volumen de la población, quedando seleccionados 17 profesores, 27 tutores y 36 estudiantes.

A partir de estos indicadores cualitativos, se efectuó el diagnóstico, para lo cual:

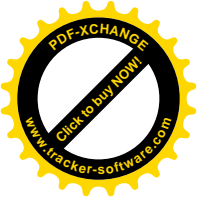
1. Se entrevistaron a 17 profesores que trabajan con la especialidad (ver anexo 1)
2. Se encuestaron a 27 tutores de las entidades productivas (ver anexo 2)
3. Se encuestaron a 36 estudiantes de Obrero Calificado (ver anexo 3)
4. Se realizaron observaciones la formación laboral de los estudiantes (ver resultado, anexo 4)

Una vez valorados los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos aplicados (ver anexos antes referenciados) se puede inferir que existen insuficiencias en la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores:



Las insuficiencias que provocan esta **situación problemática** se centran en los aspectos siguientes:

- La apropiación de conocimientos sobre los procesos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- Las habilidades profesionales para mantener y reparar vehículos automotores de manera independiente, organizada, perseverante, flexible y con la calidad requerida.
- La disciplina laboral, expresada en el cumplimiento de la carta de instrucción tecnológica.
- La cultura ambiental, en la cual no sienten preocupación por la protección del medio ambiente.
- La cultura energética, expresada en el limitado uso y explotación eficiente de medios de trabajo.
- La cultura económica, expresada en la correcta selección de métodos tecnológicos para el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores que contribuyan a mejorar la calidad y eficiencia de dicho proceso.
- En la transferencia de los contenidos del objeto de la profesión a la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en la diversidad de puestos de trabajo por donde realizan la rotación en el contexto laboral de la empresa.
- Fueron poco independientes y perseverantes en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan durante el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores.
- No siempre se comportan de manera organizada en la preparación del puesto de trabajo en función de las exigencias económicas, energéticas, ambientales y para la protección de la salud del obrero.
- Se comportan como regularidad de manera poco responsable durante el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo; así



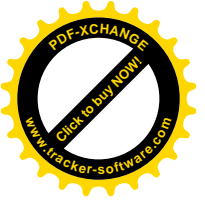
como de la disciplina tecnológica requerida durante el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores.

- Son poco creativos durante el mantenimiento y la reparación de los vehículos automotores, ya que mostraron una limitada imaginación y originalidad a la hora de proponer alternativas de solución a los problemas profesionales.
- Se muestran poco sensibles y comprometidos en las valoraciones realizadas acerca de la calidad del trabajo llevado a cabo, así como en el empeño y dedicación por lograr las metas establecidas en el proceso de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

Estas insuficiencias se manifiestan debido, fundamentalmente, a las siguientes **causas:**

- Deficiencias en el diseño de los planes individuales de entrenamiento que permitan la transferencia de los contenidos que caracterizan la formación laboral del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, en correspondencia con la movilidad laboral por puestos de trabajo.
- Dificultades que poseen los profesores y los tutores en la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, a partir de considerar el enfrentamiento de este especialista, a las exigencias tecnológicas, organizativas, económicas y funcionales de la diversidad de puestos de trabajo por donde realiza la rotación.
- Falta de dominio, por parte de los tutores, del diagnóstico de los estudiantes.
- Es insuficiente la evaluación de la formación laboral del Obrero Calificado, a partir del significado del contenido de la profesión y la polivalencia que debe reflejar en el cumplimiento de la amplia gama de tareas y funciones que caracterizan el oficio que estudian.

El resultado obtenido de este diagnóstico fundamenta el problema profesional declarado en la introducción, para lo cual se propone como vía de solución, sugerencias metodológicas, las cuales se ofrecen a continuación:



### **3. Sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.**

Siendo consecuentes con las dimensiones asumidas en la concepción metodológica elaborada por Alonso (2013) presentada en el epígrafe 1 del trabajo, las sugerencias metodológicas se enfocan en tres direcciones fundamentales:

#### ***Dirección 1. Profesionalización del contenido***

En esta dirección se ofrecen acciones para la determinación del contenido profesionalizado que será objeto de profundización y consolidación por parte del Obrero Calificado durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

#### ***Dirección 2. Sistematización formativa laboral.***

En esta dirección se ofrecen acciones para favorecer la apropiación del contenido profesionalizado en el Obrero Calificado, es decir, singularizado a las características y exigencias de los puestos de trabajo por donde realiza la rotación durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

#### ***Dirección 3. Constatación del efecto formativo laboral.***

En esta dirección se sugieren acciones para constatar el estado del proceso y resultado de la formación laboral del estudiante, partir del impacto generado en el desarrollo profesional del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.

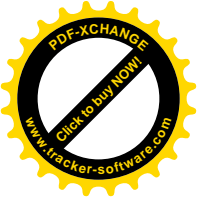
A continuación se sugieren las acciones a realizar:

#### **Dirección. Profesionalización del contenido**

En esta dirección los profesores y tutores deberán realizar las siguientes acciones:

1. Caracterizar la diversidad de puestos de trabajo asociados al contexto laboral por donde realiza la movilidad laboral el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.

Se deben tener presente las exigencias tecnológicas, organizativas, productivas y funcionales de la diversidad de puestos de trabajo de la empresa por donde realizará la rotación del Obrero Calificado



En este aspecto se deben precisar: los dispositivos, accesorios, herramientas, equipos, los instrumentos de medición y control de la calidad, la carta de instrucción tecnológica, los tipos de organización de la producción, el estado organizacional del puesto de trabajo, los calificadores de cargo requeridos para desempeñarse en él, así como los métodos tecnológicos que se aplican en cada uno de ellos, es decir, todo lo requerido para el mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.

## 2. Modelar los problemas profesionales que se manifiestan en los puestos de trabajo.

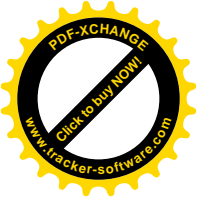
Se precisan los problemas profesionales que deberá resolver el Obrero Calificado en cada puesto de trabajo por los que realiza la rotación, a partir de tener en cuenta sus rasgos característicos y criterios que permiten su modelación con sentido pedagógico, todo lo que favorecerá el desarrollo de un proceso formativo en el contexto laboral.

Los problemas profesionales, tal y como se ha expresado con anterioridad, son situaciones o conflictos técnico-productivos para los cuales no se tiene soluciones inmediatas pero se necesita su búsqueda para alcanzar resultados que satisfagan los intereses de la organización.

Los problemas profesionales se determinan según las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de cada puesto de trabajo.

Para determinar los problemas profesionales que deberá solucionar el estudiante su desempeño en cada puesto de trabajo se deben tener en cuenta los criterios siguientes:

- La contradicción técnica fundamental: ella revela qué es lo conocido y qué es lo desconocido para el estudiante encargado de su solución.
- Las metas económicas y sociales que se persiguen en el objeto de trabajo de la profesión.
- Los conocimientos y habilidades básicas que se deben dominar para su solución.



- El modelo tecnológico de la ciencia que fundamenta al objeto de trabajo de la profesión, así como los valores y cualidades laborales requeridos para su solución.

Por ejemplo un problema profesional que debe resolver el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores en la empresa es el siguiente: ¿Cómo reparar vehículos automotores mediante la aplicación de métodos tecnológicos de reparación, manifestando disciplina tecnológica, laboral, una adecuada cultura económica, ambiental y calidad en la reparación realizada?

En este ejemplo la contradicción se da entre las exigencias tecnológicas, funcionales, organizativas, productivas, económicas, energéticas y medioambientales que establece el proceso de reparación de vehículos automotores en la empresa y el grado de desarrollo de las cualidades laborales (conocimientos, habilidades profesionales, valores, cultura ambiental, energética y económica) que debe manifestar el Obrero Calificado de forma integrada durante su desempeño laboral para satisfacerlas.

3. Determinar los posibles contenidos que caracterizan los puestos de trabajo que serán objeto de profundización y consolidación.

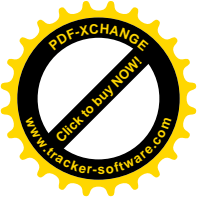
Se procede a partir de la caracterización realizada sobre la diversidad de puestos de trabajo por donde realiza la rotación el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, y la modelación de los problemas profesionales, a determinar los contenidos que serán objeto de profundización y consolidación.

Estos deben expresar el sistema de conocimientos, de habilidades profesionales, así como las cualidades y valores a desarrollar en la personalidad.

Estos contenidos se determinan a partir de realizar las acciones siguientes:

- 3.1 Describir los contenidos de la profesión que debieron ser objeto de apropiación por parte del Obrero Calificado, durante las etapas anteriores de inserción laboral.

Se describe, según el modelo del profesional, establecido para el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, los contenidos del oficio que debieron ser objeto de apropiación durante su componente académico en la escuela,



Para realizar esta acción, se deben tener en cuenta los aspectos siguientes:

- Las asignaturas del plan de estudio de este oficio.
- Los contenidos de la profesión que debieron ser apropiados por el estudiante durante su formación en la escuela (componente académico).
- Los contenidos que emergen de la caracterización de los puestos de trabajo según sus exigencias tecnológicas, productivas, organizativas y funcionales.

Para seleccionar de manera definitiva los contenidos profesionalizados que serán objeto de profundización y consolidación por parte del estudiante en cada puesto de trabajo, se debe contrastar los contenidos recibidos en la escuela y los contenidos determinados de la caracterización de los puestos de trabajo por donde realizará la rotación en la empresa.

Esta contrastación se realiza a partir de adecuar, actualizar e integrar la naturaleza de los contenidos recibidos en la escuela versus contenidos que caracterizan los puestos de trabajo asociados al contexto laboral de la empresa donde realiza su inserción laboral.

### 3.2 Proyectar los contenidos asociados a los puestos de trabajo.

A partir de la caracterización realizada con anterioridad, se configuran los saberes: conocimientos, habilidades profesionales, cualidades y valores que se obtienen de las exigencias funcionales, organizativas, productivas y tecnológicas de la diversidad de puestos de trabajo por los cuales rotará el Obrero Calificado.

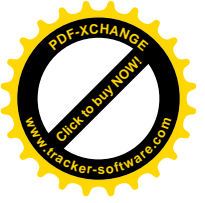
### 3.3 Integrar los contenidos descritos en la acción 3.1 con los proyectados en la 3.2.

Esta acción permite actualizar los contenidos del oficio que serán objeto de profundización y consolidación por parte del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

### 4. Seleccionar de manera definitiva los contenidos objeto de profundización y consolidación.

Luego de la determinación de los posibles contenidos que serán objeto de profundización y consolidación, se selecciona, a partir de la sistematización del





principio de la Pedagogía de la ETP denominado: Fundamentalización del contenido, aquellos contenidos que con sentido pedagógico serán objeto de apropiación por parte del Obrero Calificado.

Esta selección, que se deriva como resultado de la adecuación, actualización e integración de contenidos apropiados en la formación en la escuela, con los contenidos que significan las exigencias de los puestos de trabajo y el grado de complejidad de los problemas profesionales que en ellos se manifiestan, constituyen los **contenidos profesionalizados**.

A continuación se sugieren las acciones para la segunda dirección:

#### **Dirección de sistematización formativa laboral.**

En esta dirección los profesores y tutores de las empresas realizarán las acciones siguientes:

1. Diagnosticar psicopedagógicamente al Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.

Se precisa, mediante la entrega pedagógica del profesor representante por la escuela politécnica, el diagnóstico del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores que será objeto de inserción laboral, a partir de tener en cuenta el estado de desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales, cualidades y valores, teniendo en cuenta sus potencialidades y necesidades.

2. Proyectar los métodos tecnológicos que se aplicarán en los puestos de trabajo.

Para ello se realizan las siguientes operaciones:

- 2.1 Precisar los problemas profesionales modelados que se manifiestan en cada puesto de trabajo.

A partir de los problemas profesionales modelados, se organizan y ajustan en función de cada puesto de trabajo por donde realizará la rotación el Obrero Calificado. De esta forma se valora el grado de magnitud y complejidad de cada uno de ellos.

- 2.2 Seleccionar el contenido profesionalizado.



A partir del contenido profesionalizado determinado, se procede a contextualizar el mismo en correspondencia con las especificidades de los puestos de trabajo, es decir, se selecciona del contenido profesionalizado, determinado en el procedimiento anterior, aquellos que de manera específica, favorecen la solución de los problemas profesionales y el cumplimiento de las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de cada puesto de trabajo en particular.

### 2.3 Determinar el sistema de acciones de carácter sociolaboral.

Una vez seleccionado el contenido profesionalizado se procede a establecer el orden jerárquico y secuencial de acciones de carácter sociolaboral a seguir por parte del Obrero Calificado para resolver los problemas profesionales y lograr el cumplimiento de las exigencias de los puestos de trabajo.

De esta manera quedan proyectados para cada puesto de trabajo: los problemas profesionales modelados, el contenido profesionalizado requerido para su solución, así como los métodos tecnológicos que establecen la lógica a seguir para su solución.

A partir de estos elementos se procede a:

### 3. Diseñar las tareas laborales para la apropiación del contenido profesionalizado y la sistematización de métodos tecnológicos.

A partir del diagnóstico del Obrero Calificado, los problemas profesionales, el contenido profesionalizado y los métodos tecnológicos proyectados, se deben diseñar las tareas laborales que se planificarán por puestos de trabajo. Estas seguirán un orden y estructuración que revelen la lógica de apropiación del contenido profesionalizado, a partir del sistema de acciones de carácter sociolaboral expresadas en los métodos tecnológicos de solución de problemas profesionales.

Las tareas laborales a incorporar en la guía de entrenamiento deberán concebirse según los siguientes componentes:

#### **El problema profesional:**



En esta parte se declara el problema profesional que deberá resolver el obrero calificado por medio de la tarea laboral que realiza. Este se deriva gradualmente del banco de problemas profesionales que deberá resolver en cada puesto de trabajo.

Los problemas profesionales son situaciones o conflictos técnico-productivos para los cuales no se tiene soluciones inmediatas pero se necesita su búsqueda para alcanzar resultados que satisfagan los intereses de la organización. En ellos se le presenta al estudiante la contradicción técnica fundamental a la que dará respuesta a través de la tarea laboral a aplicar como vía de solución.

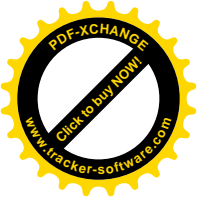
### **El objetivo:**

Se formula el objetivo de la tarea laboral con una concepción formativa, teniendo en cuenta sus componentes: la habilidad, el conocimiento, el nivel de profundidad, de sistematicidad y la intencionalidad educativa que se requiere como vía de solución al problema profesional. En el objetivo de la tarea se formula teniendo en cuenta lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.

### **La situación de aprendizaje:**

Para planificar la situación de aprendizaje en las tareas laborales se deben tener en cuenta las siguientes exigencias:

- Es una situación de aprendizaje que se concibe desde un enfoque desarrollador, o sea, en la que se debe instruir, educar y desarrollar de forma integrada la personalidad del estudiante, mediante la profundización y consolidación de los contenidos profesionalizados.
- Se estructuran de manera gradual cada uno de los contenidos profesionalizados según sea su rigor y grado de complejidad, de manera tal que le permita al estudiante aplicar los métodos tecnológicos para resolver problemas profesionales y cumplir con las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas de los puestos de trabajo.
- Toma en consideración las situaciones laborales que emergen como resultado de la diversidad de tecnologías y funciones que se llevan a cabo en los puestos de trabajo.



- Reconoce lo tecnológico como elemento movilizador de lo social y lo económico productivo del proceso
- Los requerimientos de conocimientos, de habilidades profesionales, así como ambientales, económicos y energéticos que atendiendo al carácter tecnológico se pueden desarrollar en el estudiante como parte del trabajo educativo (educación ambiental, energética, económica).

Sobre la base de estos elementos se elaboran las tareas laborales a concebir en el plan de práctica del obrero calificado en Mecánica Vehículos Automotores, a partir de los aspectos siguientes:

Puesto de trabajo: Se describe el nombre, por ejemplo, Taller de Reparación

Tareas laborales: Se especifican las tareas laborales a realizar en cada puesto de trabajo según sus exigencias didácticas.

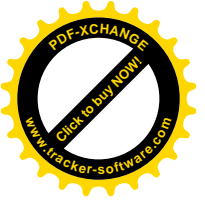
Lapso de tiempo: Se declara el período de duración de la tarea laboral, a partir de la complejidad del contenido profesionalizado

### **Orientaciones metodológicas generales al tutor:**

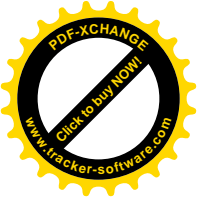
Se ofrecen orientaciones al tutor, sobre cómo dirigir científica y metodológicamente la apropiación de los contenidos profesionalizados que distinguen los puestos de trabajo en los cuales se forma laboralmente el Obrero Calificado, a partir de la sistematización metodológica de la relación instrucción – desarrollo y educación, que permitan dar seguimiento al estado de su desarrollo profesional,

En este sentido se le sugieren al tutor tener en cuenta los criterios siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de la rotación por los diferentes puestos de trabajo.
- Desarrollar un clima de confianza mutua y de comunicación entre las personas implicadas en el proceso de Prácticas de Obtención de la Calificación Obrera.
- Estimular la independencia en la búsqueda de soluciones creativas e innovadoras a los problemas profesionales propios de los puestos de trabajo.



- Contribuir al desarrollo de cualidades laborales tales como: solidario, responsable, laborioso, perseverante, creativo, organizado, sensible y autodeterminado.
- Despertar el interés del estudiante por elevar su nivel de desempeño en cada puesto de trabajo, como expresión de su idoneidad para el desarrollo de las funciones inherentes al oficio que estudia.
- Reafirmar el interés por las tareas laborales a desarrollar.
- Exigir a los estudiantes una autovaloración prospectiva de las experiencias adquiridas durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera que va realizando, por medio de las tareas laborales, y expresar en su diario, el nuevo significado y sentido que han tenido en su formación laboral.
- Fortalecer la capacidad de análisis crítico y visión prospectiva del estudiante para estimular su formación laboral, a partir de reflejar en el diario las experiencias laborales que va adquiriendo durante su desempeño laboral, como resultado de las tareas laborales que realiza.
- 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.
- Considerar el planteamiento de un sistema de tareas laborales que revelan la lógica de los métodos tecnológicos de solución al problema profesional, a partir de la transferencia de los contenidos objeto de apropiación por el estudiante, durante su formación en la escuela, a las exigencias de los puestos de trabajo por donde realiza la rotación en la empresa.
- Hacer de una situación del trabajo, una oportunidad formativa que ejerza una influencia sobre el estudiante y el medio laboral.
- Favorecer la autonomía del estudiante y la motivación hacia el oficio que estudia.
- Relacionar las vivencias adquiridas durante su formación laboral en la escuela con



las que adquiere durante su formación laboral en la empresa.

- Articular la actividad y la comunicación que se establece entre el estudiante y el tutor.
- Relacionar los nuevos contenidos profesionalizados con los ya aprendidos durante su formación laboral en la escuela en forma significativa, ya que al estar claramente presentes en la estructura cognitiva, se facilita su relación con los nuevos contenidos.

Cada problema profesional, contenido profesionalizado y método tecnológico requerido para su solución, presupone de una tarea laboral como vía para favorecer la apropiación del contenido profesionalizado, desde la lógica que establece el método tecnológico.

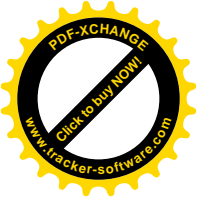
De ahí que en cada puesto de trabajo, el Obrero Calificado se ve obligado a realizar un sistema de tareas laborales según sea el grado de complejidad y magnitud de sus exigencias tecnológicas, funcionales, organizativas y productivas, así como de los problemas profesionales que se manifiestan.

A continuación se muestra a modo de **ejemplo demostrativo** una tarea laboral para la formación laboral de los estudiantes:

**Tarea laboral:**

**Problema profesional:** ¿Cómo reparar el sistema de dirección de un Lada 2107 con eficiencia, calidad, eficiencia económica y garantizando el funcionamiento óptimo del vehículo?

**Objetivo:** Reparar el sistema de dirección de un Lada 2107 teniendo en cuenta la documentación técnica de proyecto, así como las normas de protección e higiene durante el trabajo; que contribuya al desarrollo de las cualidades laborales: ser laborioso, independiente, flexible, perseverante, sensible, creativo y responsable.

**Situación de aprendizaje:**

Se lo orienta al estudiante que proceda a reparar el sistema de dirección del Lada 2107 según los métodos tecnológicos establecidos para tales efectos.

Durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107 el tutor observará en el desempeño del estudiante como se desarrollan las cualidades laborales tales como:

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

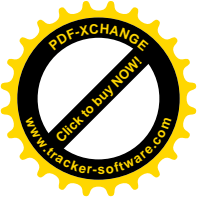
- El significado y sentido que le confiere el estudiante a la selección y aplicación del utillaje tecnológico y los métodos tecnológicos para la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- El trabajo cooperado y solidario durante la ejecución de métodos tecnológicos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- Las valoraciones que emite el estudiante del trabajo realizado desde el punto de vista económico, energético, ambiental, técnico y social.

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

- Ordenar el puesto de trabajo en función de garantizar el cumplimiento de las exigencias económicas, energéticas, ambientales y para la protección de la salud del obrero.
- La selección adecuada del utillaje tecnológico.
- La manera en que mantiene, dispone y utiliza los medios de trabajo durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- La presentación del producto de su trabajo con orden, limpieza y calidad.

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

- El conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección durante el trabajo de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- El cumplimiento de las exigencias económicas, funcionales, productivas y organizativas de la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.



- El cumplimiento adecuado de la disciplina tecnológica expresada en la selección del utillaje y las operaciones tecnológicas establecidas para la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- El cuidado, protección y conservación de los medios de trabajo de que dispone.
- El uso racional de los recursos materiales empleados en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107 (incluyendo otros no predeterminados).

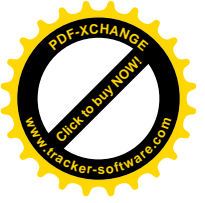
**Laborioso:** la que se expresa en:

- El amor hacia el trabajo y la labor que realiza sustentado en la abnegación y constancia durante el trabajo de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- Su actuación constante, esforzada y productiva durante la aplicación de métodos de trabajo tecnológico de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- La disposición y esfuerzo por resolver los problemas profesionales que se manifiestan en reparación del sistema de dirección del Lada 2107 y que incluye otros no predeterminados.

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

- El empeño y dedicación por lograr las metas establecidas en el proceso tecnológico de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- El esfuerzo personal, decisión y constancia para enfrentar los retos que le impone el cumplimiento de las exigencias del puesto de trabajo (económicas, productivas, funcionales y organizativas) en el cual se desempeña como Mecánico de Vehículos Automotores.
- La identificación de los obstáculos y la insistencia para vencerlos en aras de cumplir con las exigencias económicas, funcionales, organizativas y productivas del puesto de trabajo; así como por resolver los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.





- La firmeza ante las dificultades y barreras durante la selección, ejecución y evaluación de la realización de métodos tecnológicos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.

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

- El desarrollo, autoperfeccionamiento y enriquecimiento de conocimientos, habilidades profesionales y valores durante la realización de las actividades laborales de la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- La toma de decisiones producto al resultado de las valoraciones realizadas respecto a la calidad del trabajo realizado desde el punto de vista técnico, económico, ambiental, energético y social.
- La solución de los problemas profesionales desde sus conocimientos, habilidades profesionales para la reparación del sistema de dirección del Lada 2107, posibilidades y potencialidades.
- La determinación y expresión de criterios y variantes que lo conduzcan a proponer acciones para la solución de los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.

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

- La aceptación de otros métodos tecnológicos diferentes a los seleccionados por él, que permitan lograr mejor eficiencia, productividad y calidad del proceso de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- Escuchar y aceptar criterios y recomendaciones durante la selección, ejecución y valoración de los métodos de trabajo tecnológico que emplea durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- Asumir lo positivo de cada experiencia del colectivo laboral, en función de contribuir a la solución de los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- La adaptación a las condiciones del contexto laboral (aula anexa) donde desarrolla los procesos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.



- El intercambio de opiniones, criterios y experiencias con los demás miembros del colectivo laboral a la hora de interpretar el croquis técnico o la documentación técnica de proyecto; de seleccionar, aplicar y evaluar el utillaje tecnológico, así como los métodos tecnológicos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107.
- Asumir y reconocer actitudes inadecuadas y puntos de vista errados manifestados durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.

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

- El reconocimiento de los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107 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.
- Sentir preocupación por resolver los problemas profesionales que se manifiestan durante la reparación del sistema de dirección del Lada 2107; así como por el cumplimiento de las normas de protección higiene del trabajo y la documentación técnica de proyecto.

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

- La flexibilidad de pensamiento, expresada en la selección del utillaje tecnológico y el método de trabajo tecnológico para la reparación del sistema de dirección del Lada 2107, según sus exigencias y asignación de servicio.
- La imaginación y originalidad que muestra a la hora de seleccionar el utillaje y el método tecnológico de reparación del sistema de dirección del Lada 2107, así como en la aplicación de alternativas de solución a los problemas profesionales (incluyendo otros no predeterminados) que se manifiestan.
- La independencia expresada en la interpretación de la documentación técnica de proyecto, el croquis técnico, así como en la selección y aplicación de métodos de trabajo tecnológico eficientes para la reparación del sistema de dirección del Lada 2107.



- La curiosidad intelectual que expresa por la búsqueda de conocimientos científicos y actuales relacionados con los procesos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107, que contribuya al establecimiento de inventivas que permitan su mejora continua y sistemática.
- La fluidez expresada en la generación, comunicación y socialización de ideas que posibiliten un mejor empleo del utillaje y los métodos tecnológicos de reparación del sistema de dirección del Lada 2107 que selecciona para resolver problemas profesionales (incluyendo otros no predeterminados) en este campo.

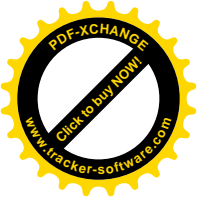
#### 4. Sistematizar la relación instrucción, educación y desarrollo.

Se debe lograr un proceso de **instrucción** que propicie la apropiación de conocimientos y el desarrollo de habilidades profesionales por parte del Obrero Calificado, mediante la comprensión y explicación de la naturaleza del contenido profesionalizado, sobre la base de la interpretación del nuevo significado y sentido personal que tiene para desempeñarse en los puestos de trabajo.

Por otro lado la instrucción debe propiciar, además, que el Obrero Calificado se apropie del contenido profesionalizado mediante su profundización y consolidación, a partir de transferir los contenidos ya aprendidos durante su formación en la escuela, a la aplicación de métodos tecnológicos requeridos para su desempeño en la diversidad de puestos de trabajo por donde realizará la rotación.

Las potencialidades que posee este proceso de instrucción, debe favorecer el trabajo educativo que se realice en esta etapa de inserción laboral, es decir, desde la instrucción que se realiza durante la realización de las tareas laborales, se debe gestar un proceso **educativo**, dirigido a educar al Obrero Calificado en las cualidades y valores requeridos para el desempeño en los puestos de trabajo, así como en el cumplimiento de normas de comportamiento y convivencia en el contexto laboral.

De la combinación que se produce entre la instrucción y la educación se logra un desarrollo profesional reflejado en la subsanación de las carencias que presentó el Obrero Calificado durante su formación laboral en la escuela y su actualización en



contenidos propios de su oficio. Este desarrollo es la expresión del salto cualitativo que manifieste en correspondencia con el diagnóstico realizado de su personalidad.

### **Dirección de constatación del efecto formativo laboral.**

En esta dirección se sugieren al profesor y el tutor las acciones siguientes:

1. Diseñar instrumentos de evaluación de las evidencias del desempeño laboral del Obrero Calificado una vez culminada la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

Se debe partir del diseño de instrumento que les permita a los tutores y directivos de las empresas, constatar el estado del desarrollo profesional alcanzado por el Obrero Calificado.

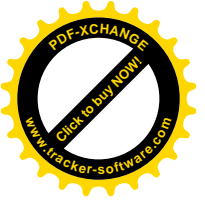
Para el diseño de los instrumentos se deben tener en cuenta los **criterios** siguientes:

- Relación entre los objetivos de la práctica y los problemas profesionales, contenidos profesionalizados y evidencias de desempeño laboral.
  - Diseño de ítems en los instrumentos que permitan satisfacer los criterios anteriores y a su vez medir el efecto de resonancia desde una dimensión económica, tecnológica, ambiental y social.
  - Seguimiento al diagnóstico del obrero a partir del registro de experiencias llevado a cabo durante la realización de las tareas laborales.
2. Aplicar los instrumentos, una vez culminada la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera, según el plan concebido.

Se aplican los instrumentos diseñados, según los criterios sugeridos en el paso anterior, una vez que culmine la práctica. Para ello se deben tener en cuenta que el estudiante haya cumplimentado su plan de entrenamiento de forma continua y sistemática.

3. Procesar el resultado obtenido de los instrumentos aplicados a partir de las siguientes acciones:

- 3.1 Evaluar el efecto de resonancia en la dimensión económica.



Para su evaluación se sugieren los indicadores siguientes: Calidad de los trabajos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores que realiza. Ahorro de materiales y de energía eléctrica durante la aplicación de métodos tecnológicos, así como la selección y aplicación adecuada del tipo de forma de organización de la producción.

### 3.2 Evaluar el efecto de resonancia en la dimensión tecnológica.

Para su evaluación se sugieren los indicadores siguientes: Asimilación de conocimientos del oficio. Desarrollo de habilidades profesionales durante la aplicación de métodos tecnológicos y disciplina tecnológica que manifiesta durante su aplicación.

### 3.3 Evaluar el efecto de resonancia en la dimensión ambiental.

Para su evaluación se sugieren los indicadores siguientes: Percepción ambiental que posee del entorno que caracteriza al puesto de trabajo. Sensibilidad ambiental que muestra en la selección de los tipos de formas de organización de la producción. Comportamiento ambiental que manifiesta durante la aplicación de métodos tecnológicos dirigido al cuidado y conservación del Medio Ambiente. Cumplimiento de las normas de protección e higiene en los puestos de trabajo.

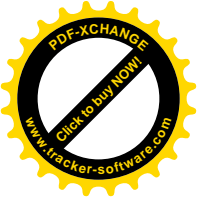
### 3.4 Evaluar el efecto de resonancia en la dimensión social.

Para su evaluación se sugieren los indicadores siguientes: Cumplimiento de la asignación del servicio realizado. Criterios de los usuarios del servicio elaborado. Impacto generado al desarrollo social humano con la prestación de servicios llevada a cabo.

Una vez realizadas las evaluaciones según los criterios señalados con anterioridad, se procede a:

## 4. Triangular las evaluaciones realizadas según las dimensiones e indicadores establecidos.

Se triangula y realiza una contrastación de la evaluación realizada a los efectos de resonancia desde cada una de las dimensiones que permiten evaluar el desempeño laboral del Obrero Calificado, para establecer regularidades en cuanto al estado de



su desarrollo profesional y realizar la toma de decisiones respecto al plan de mejoras a seguir para próximos períodos de adiestramiento.

5. Registrar en el diario de práctica las experiencias y estado de la profundización y consolidación de contenidos que va reflejando el estudiante en su desempeño laboral.

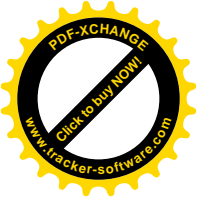
A continuación se sugieren algunos aspectos a tomar en consideración para el registro: Cumplimiento del plan práctica, calidad del trabajo, cuidado y uso de los medios de trabajo, cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo, disciplina laboral y tecnológica, productividad en el trabajo, cooperación con los demás compañeros de labor, combatividad y actividad ante la crítica y la autocrítica, relaciones humanas, estado del desarrollo de las habilidades profesionales, así como la disponibilidad que va reflejando para desempeñarse en una amplia gama de puestos de trabajo relacionados con el objeto de trabajo de su oficio.

Este registro se irá realizando al finalizar cada tarea laboral concebida en el plan de práctica, de manera que refleje una evaluación cualitativa del estado del desempeño laboral del estudiante como síntesis del desarrollo profesional que va alcanzando.

6. Evaluar el desempeño laboral del estudiante mediante el Examen de Evaluación de la Calificación Obrera.

El examen que consiste en una prueba de actuación debe permitir que el estudiante demuestre durante su realización sea capaz de:

- Utilizar de forma óptima los recursos materiales, humanos y el utillaje tecnológico empleado para el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores.
- Ahorrar energía eléctrica, materiales y tiempo de trabajo mediante la adecuada selección del tipo de organización de la producción a emplear en el puesto de trabajo.
- Atenuar los problemas ambientales generados en el proceso de mantenimiento y reparación de vehículos automotores, debido a la aplicación de métodos tecnológicos para la solución de los problemas profesionales, como condición para contribuir al cuidado y protección del Medio Ambiente.

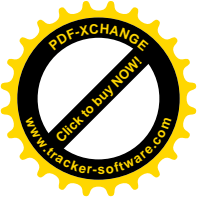


- Realizar el trabajo con la calidad requerida, de manera que cumpla su función social.
- Desempeñarse con eficiencia, calidad, compromiso, flexibilidad y de forma organizada en una amplia gama de puestos de trabajo, como expresión de la polivalencia que demuestra como trabajador.

Para lograr lo antes planteado, se toman los indicadores sugeridos en el acápite 2 del trabajo y se valoran las calificaciones alcanzadas por los estudiantes en las escalas cualitativas sugeridas de Muy Favorable, Favorable, Poco Favorable y Desfavorable antes y después de culminada la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera.

Por otra parte como aspectos a valorar mediante el proceso de formación laboral del estudiante durante las prácticas de obtención de la calificación obrera, se deben atender los aspectos siguientes:

- Preparación de docentes y tutores de las empresas en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos según niveles establecidos.
- Uso de la base material de estudio existente en el contexto formativo escolar y empresarial.
- Compromiso y sentido de pertenencia por parte de los docentes y tutores de las empresas.
- Cumplimiento de lo establecido en los proyectos
- Evaluación empleada en los resultados del proyecto que muestra cada estudiante en lo individual y lo social.
- La correcta formulación de los problemas profesionales
- La delimitación de las cualidades laborales a desarrollar, en consonancia con el rigor y grado de complejidad del problema profesional.
- Las evidencias de las cualidades laborales que manifiesta el estudiante, expresadas en sus rasgos significados por la integración y aplicación de saberes



de distinta naturaleza (saber, hacer, ser, convivir) requeridos para la solución del problema profesional.

- Los rasgos de las cualidades laborales que caracterizan al estudiante.
- La calidad de las tareas laborales realizadas.
- El cronograma de rotación por unidades de trabajo.
- La relación evidencias de cualidades laborales y contenidos que han sido objeto de apropiación por parte del estudiante durante las prácticas.
- El cumplimiento de los objetivos de las prácticas.

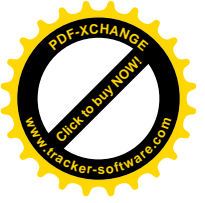
Por último se elabora el informe final de la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera teniendo en cuenta entre otros aspectos, los siguientes: Nombre y apellidos del recién graduado; especialidad; puesto de trabajo; período evaluado (desde – hasta); etapa en que se realiza la evaluación; objetivos a lograr en el período y resultados alcanzados; actitud ante el trabajo y responsabilidad ante las tareas; resultados en la disciplina laboral; relaciones con el colectivo de trabajo; firma del tutor, del evaluado y del jefe inmediato y fecha en que se realiza la evaluación.

#### 7. Realizar reunión de coordinación para la toma de decisiones.

Por último, se sugiere realizar una reunión de coordinación con la participación de los tutores y directivos de la empresa para la toma de decisiones a partir de la triangulación realizada en el paso anterior, que permita trazar acciones de mejora de la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera en pos de atenuar las dificultades detectadas en el desempeño laboral del Obrero Calificado para próximos períodos como expresión del efecto formativo laboral que se logró en dicho proceso.

Se realiza una comparación y contrastación entre los informes de los resultados alcanzados por el estudiante en el diagnóstico de entrada y en el de salida, para valorar las transformaciones cualitativas alcanzadas en su formación laboral y las dificultades evidenciadas durante su proceso de formación laboral en las prácticas de obtención de la calificación obrera.





Esta comparación se realizará de forma colaborativa y mediante un diálogo reflexivo entre los estudiantes, el docente y el tutor de la empresa.

Derivado de los problemas y las causas como resultado de la intervención formativa laboral llevada a cabo, se proponen acciones organizativas, administrativas, de superación, metodológicas y de investigación para la toma de decisiones en función de la mejora del proceso.

Las acciones organizativas estarán encaminadas a perfeccionar la preparación del docente y del tutor de la empresa desde el punto de vista técnico y metodológico, así como su adecuada ejecución y evaluación según las acciones sugeridas en los pasos anteriores del procedimiento.

Las acciones administrativas implican tanto a los directivos, docentes y tutores de las empresas en el cumplimiento de las sugerencias metodológicas ofrecidas, así como de las acciones organizativas, de superación, metodológicas e investigativas que se lleven a cabo en función de la mejora del proceso.

Las acciones metodológicas y de superación permitirán la preparación metodológica continua de los docentes y tutores en la aplicación de las sugerencias metodológicas.

Las acciones investigativas permitirán el perfeccionamiento del proceso y de las propias sugerencias metodológicas para favorecer su permanencia en el decurso del tiempo.

Con ello concluye la presentación de las sugerencias metodológicas que se proponen en el presente trabajo.



#### **4. Factibilidad de las sugerencias metodológicas durante su aplicación.**

En este epígrafe se presenta el resultado obtenido en el proceso de valoración de la factibilidad en la aplicación de las sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.

Para llevar a cabo la introducción de las sugerencias metodológicas 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 oficio. En este primer seminario se impartieron los siguientes contenidos:

- Fundamentos teóricos sobre la formación laboral en los estudiantes de las especialidades de Obrero Calificado en la ETP.
- La inserción laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en la ETP.

Esta actividad contribuyó a orientar y preparar a los profesores y tutores en el conocimiento de la teoría de la formación laboral establecida por el colectivo de autores de CENFOLAB que debe ser aplicada a través de las sugerencias metodológicas.

Posteriormente se realizó un segundo seminario científico – metodológico en el cual se realizó un estudio teórico sobre la inserción laboral de los estudiantes en la ETP, su estructura organizacional 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 organizacional de la inserción laboral de los estudiantes en la ETP, en específico en las prácticas de obtención de la calificación obrera.

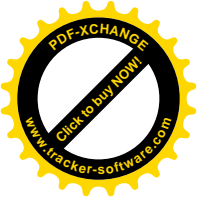


Con el estudio teórico realizado de preparación de los profesores y tutores de los contextos laborales, se procedió a realizar un primer taller metodológico en el cual se presentó las sugerencias metodológicas sugeridas en el presente trabajo.

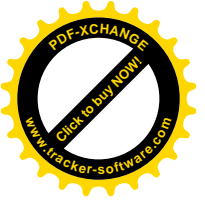
Finalmente se realizó un segundo taller metodológico en el cual los profesores y tutores mediante el debate y la reflexión colectiva emitieron criterios sobre la propuesta realizada

Como resultados de los seminarios científico – metodológicos y los talleres metodológicos se determinaron los siguientes criterios de aceptación favorable respecto a las sugerencias metodológicas:

- ☐ Es un buen documento que orienta al estudiante y al tutor hacia el desarrollo de las prácticas del oficio: Mecánica de Vehículos Automotores, desde la relación que se da entre su integración y la diversidad de tecnologías que operan en los contextos laborales.
- ☐ Se aprecia en cada una de las direcciones de trabajo, una mejor orientación para la organización técnica – metodológica de las prácticas del oficio.
- ☐ 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.
- ☐ Se ofrece el diagnóstico pedagógico integral del estudiante impregnándole un carácter personalógico 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 el plan de estudio para este oficio.
- ☐ Se propone las cualidades laborales a desarrollar en los estudiantes de la especialidad de Mecánica de Vehículos Automotores.



- ❑ Se perfeccionó 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 Mecánica de Vehículos Automotores
- ❑ En el trabajo educativo que se debe realizar por parte del tutor para contribuir al desarrollo de las cualidades laborales que caracterizan al Obrero Calificado.
- ❑ 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 en 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 del oficio en los contextos laborales.
  - Se pueden derivar: 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 de la calificación obrera, donde se incorpore la evaluación de las cualidades laborales.
  - En 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 laborales a partir de tomar en consideración la profesionalización curricular contextual como elemento esencial que significa a este proceso.
  - Se pueden planificar, ejecutar, controlar y evaluar, de forma coherente y con un alto nivel científico y metodológico, el proceso de formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores, subsanando las limitaciones que en este sentido existen para la dirección de este proceso el cual se hace por regla general de forma lineal y fragmentada sin



tomar en consideración la integración requerida y el tratamiento a las cualidades laborales del estudiante durante la realización de tareas laborales.

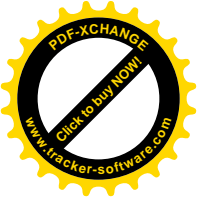
- Se contribuye a la integración entre el componente académico que se desarrolla en el contexto formativo escolar con el componente laboral que se desarrolla en el contexto formativo empresarial.
- Contribuye a instrumentar, de manera coherente, la formación laboral del estudiante de Obrero Calificado.
- Favorece el crecimiento personal del estudiante con énfasis en el logro del carácter polivalente como rasgo de su formación competente que, en los tiempos actuales exigen las entidades de la producción y los servicios a un Obrero Calificado, al incorporar el tratamiento al desarrollo de sus cualidades laborales.
- Constituye un instrumento metodológico de gran valor científico, pertinencia y relevancia que puede ser generalizado, con la debida contextualización, a otras especialidades a fines en la ETP.

Como recomendaciones en función de continuar perfeccionando las sugerencias metodológicas propuestas hicieron las siguientes:

- ☐ En el tratamiento a la motivación y manifestaciones conductuales del estudiante durante las prácticas del oficio.
- ☐ En la determinación de indicadores para favorecer y evaluar el estado actual del utillaje tecnológico a emplear en los procesos de mantenimiento y reparación de Vehículos Automotores.
- ☐ En la concepción de un sistema de evaluación integral en el examen de la calificación obrera que evalúe lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.

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:

1. Contenido de las sugerencias metodológicas.



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. Tratamiento al desarrollo de cualidades laborales.
6. Plan de entrenamiento laboral.
7. Sistema de evaluación empleado en la formación laboral del estudiante.

En el último seminario científico – metodológico cada tutor y profesor de la escuela expuso las sugerencias metodológicas que se proponen en el presente trabajo profesional 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 las sugerencias metodológicas).

Al evaluar la preparación metodológica alcanzada por los profesores y tutores en el dominio y comprensión de las sugerencias metodológicas se obtuvo el resultado que se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 1 Preparación metodológica alcanzada por los profesores y los tutores en la aplicación de las sugerencias metodológicas.**

Muestra	Diseño de la guía de entrenamiento profesional							
	Muy Buena		Buena		Regular		Total	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Profesores	8	47,0	7	41,0	2	12,0	17	100,0
Tutores	12	44,0	10	37,0	5	19,0	27	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>45,0</b>	<b>17</b>	<b>38,0</b>	<b>7</b>	<b>17,0</b>	<b>44</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 las sugerencias metodológicas durante los talleres y seminarios científicos – metodológicos, aspecto que es esencial antes de someterla a su aplicación en las práctica educacional.

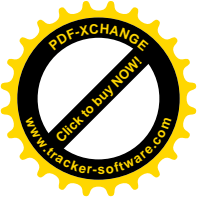
Como se aprecia en la tabla:

En los profesores:

- 8 de 17 alcanzaron una preparación metodológica **muy buena** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 47,0%.
- 7 de 17 alcanzaron una preparación metodológica **buena** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 41,0%.
- Solo 2 de 17 alcanzaron una preparación metodológica **regular** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 12,0%.

En los tutores:

- 12 de 27 alcanzaron una preparación metodológica **muy buena** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 44,0%.



- 10 de 27 alcanzaron una preparación metodológica **buena** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 37,0%.
- Solo 5 de 27 alcanzaron una preparación metodológica **regular** en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes durante las prácticas de obtención de la calificación obrera; para un 19,0%.

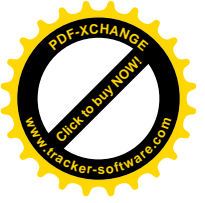
Con la preparación alcanzada por los usuarios de las sugerencias metodológicas (los profesores y los tutores de los contextos laborales), se procedió a aplicarla durante el período de prácticas de obtención de la calificación obrera correspondiente al curso escolar 2015-2016.

A continuación los resultados más significativos obtenidos:

Se realizaron las siguientes acciones de organización de las prácticas del oficio:

- ☐ Se caracterizó la diversidad de tecnologías relativas a los subsistemas de mantenimiento y reparación de los vehículos automotores.
- ☐ Se reajustó el diagnóstico individual y colectivo de los estudiantes atendiendo a los indicadores sugeridos en la propuesta y a partir de incorporar las cualidades laborales a desarrollar en ellos, expresadas en su desempeño laboral.
- ☐ Se rediseñaron las tareas laborales a realizar por los estudiantes durante el entrenamiento obre la base de la propuesta realizada en las sugerencias metodológicas.
- ☐ Se precisaron en las entidades laborales el estado técnico de los medios y los recursos requeridos para el desarrollo del entrenamiento laboral.
- ☐ Se realizó una reunión metodológica con los estudiantes en la que estuvieron presentes los tutores y los profesores implicados en el período de prácticas. En esa reunión se realizó toda la orientación requerida con énfasis en los objetivos que ellos debían alcanzar al culminar y reflejarlo a través de su desempeño laboral, se hizo el proceso de entrega pedagógica al tutor de los estudiantes que atenderán con las sugerencias metodológicas, las cuales se contextualizaron





desde la concepción general propuesta en el trabajo a las características individuales de cada estudiante.

Una vez realizadas estas actividades se procedió a realizar las prácticas del oficio, teniendo en cuenta las sugerencias metodológicas ofrecidas.

Durante las observaciones en el terreno realizadas a los tutores en el tiempo de realización de las prácticas del oficio mediante el uso y seguimiento de los contenidos de las sugerencias metodológicas, se pudo constatar que su actividad estuvo dirigida a la planificación, organización, seguimiento y evaluación de esta actividad en los estudiantes, con el asesoramiento del personal docente de la escuela de oficios y estuvo enmarcada en la actividad a realizar en el día de trabajo y durante la etapa de entrenamiento según el plan concebido.

En este sentido los tutores desde la propia aplicación de las sugerencias metodológicas evidenciaron mejoras en los siguientes aspectos:

- Se apreció una mejor orientación, asesoramiento y evaluación de la formación laboral que el estudiante alcanza según los indicadores establecidos para su evaluación.
- Se creó, en cierta medida, una adecuada interacción social entre el estudiante y los miembros del colectivo laboral.
- Se estimuló en el estudiante el desarrollo de cualidades laborales, así como la independencia en la búsqueda de soluciones creativas e innovadoras a los problemas profesionales, incluyendo otros no predeterminados que ocurren durante el proceso mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- Se logró, en cierta medida, una sistematización metodológica de la relación instrucción, desarrollo y educación a través de las tareas laborales que realizaron los estudiantes. En esta parte hicieron énfasis en el tratamiento al carácter integrador de las influencias educativas del contenido para estimular el desarrollo de cualidades laborales.
- Se apreció un mejor clima de confianza mutua con los estudiantes, de manera que se sintieron más atendidos, sin tensiones y lograron expresar con claridad sus



criterios y puntos de vista, como evidencia de su experiencia profesional.

- Se cumplió adecuadamente con cada una de las tareas laborales concebidas en las guías de entrenamiento profesional.
- Se alcanzó un mayor nivel de exigencia con los estudiantes mediante la estimulación de una autovaloración prospectiva de las experiencias adquiridas durante la ejecución de las tareas laborales.
- Se apreciaron en las evaluaciones el reconocimiento del significado y sentido que le confieren los estudiantes a la necesidad de reparar y mantener los vehículos automotores para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Durante las observaciones en el terreno realizadas a los estudiantes en el tiempo de realización de las prácticas del oficio se lograron **transformaciones cualitativas** en la formación laboral del estudiante de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores. En este sentido se significan las siguientes:

- Logran una mejor interpretación de la documentación técnica de proyecto.
- Lograron una mejor apropiación de los conocimientos de los procesos básicos del mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.
- Seleccionan con criterio técnico, económico, energético y ambiental el utillaje y los métodos tecnológicos para el mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.
- Aplican con calidad y eficiencia métodos de trabajo tecnológico para el mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.
- Manifestaron mejoras en el desarrollo de las cualidades laborales tales como: organizado, independiente, laborioso, responsable, perseverante y flexible, ya que:
  - Se comportaron más **independientes** en la toma de decisiones producto del resultado de las valoraciones realizadas respecto a la calidad del trabajo. Por otro lado expresaron criterios y variantes que los condujeron a proponer acciones para la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el mantenimiento y la reparación de Vehículos Automotores.



- Fueron más **organizados** al lograr mantener el puesto de trabajo limpio y organizado en correspondencia con las exigencias económicas, energéticas, ambientales y para la protección de la salud del obrero y presentar el trabajo con orden, adecuada limpieza y mejor calidad.
- Se comportaron más **responsables** en el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo; así como en el estricto cumplimiento de la disciplina tecnológica, expresada en la adecuada selección y aplicación de la tecnología de reparación y mantenimiento de los vehículos automotores, el cuidado, protección, conservación de los medios de trabajo de que dispone y en su uso de manera adecuada y racional.
- Se manifestaron más **comprometidos** con su trabajo a partir de valorar el significado y sentido que le debe confiere el estudiante a la selección y aplicación del utillaje tecnológico y los métodos tecnológicos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores y al impacto de su labor desde el punto de vista económico, energético y ambiental.
- Fueron más **laboriosos** el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores, expresando mayor disposición y esfuerzo para resolver los problemas profesionales no predeterminados que ocurrieron en el proceso.
- Se comportaron de manera más **flexible** durante el intercambio de opiniones, criterios y experiencias con los demás miembros del colectivo laboral a la hora de interpretar la documentación técnica de proyecto, seleccionar, aplicar y evaluar el utillaje y los métodos tecnológicos de mantenimiento y reparación de los vehículos automotores.

No obstante a estas transformaciones se considera que los estudiantes fueron poco **creativos** durante el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores ya que mostraron una limitada flexibilidad de pensamiento en la selección del utillaje y el método tecnológico y de imaginación y originalidad a la hora de proponer alternativas de solución a los problemas profesionales (incluyendo otros no predeterminados) que se manifiestan durante dicho proceso.

A continuación se presentan los principales resultados que se alcanzaron en el desempeño laboral de los estudiantes durante las evaluaciones parciales realizadas, según lo previsto en el plan de entrenamiento laboral.

En la siguiente tabla y gráfico se muestra el resultado de las evaluaciones realizadas según las observaciones a su desempeño laboral:

Tabla 3. Estado actual de la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores en los talleres del territorio holguinero, luego de haber culminado las prácticas de obtención de la calificación obrera.

Categoría	Cantidad	Por ciento (%)
Muy Favorable	12	33,0
Favorable	22	61,0
Poco Favorable	2	6,0
Desfavorable	0	0.0

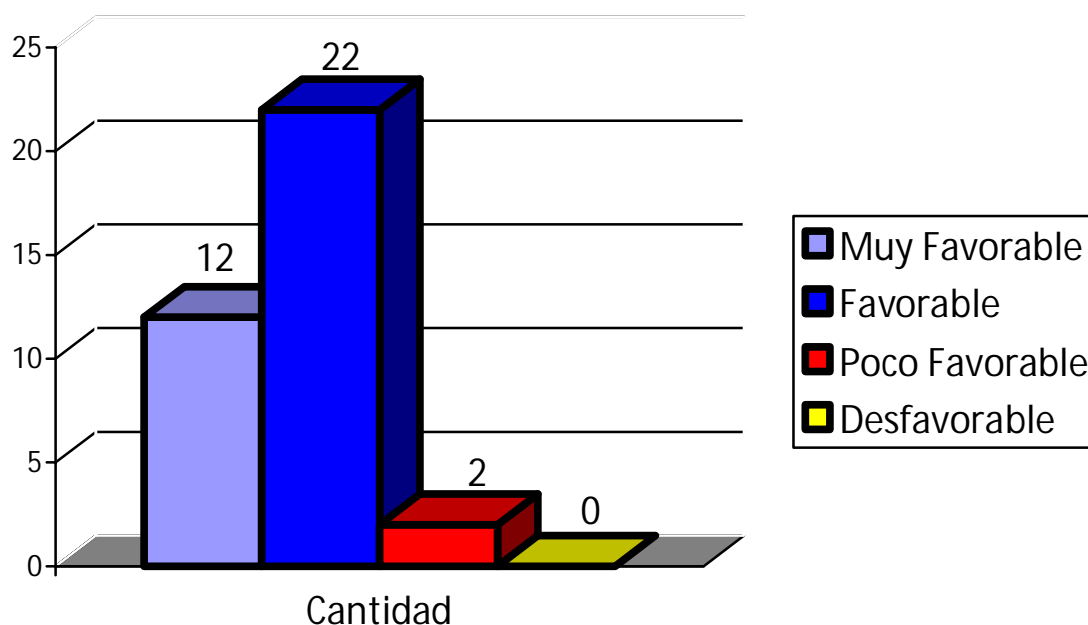
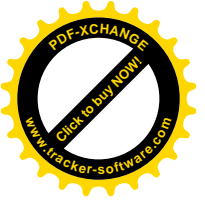
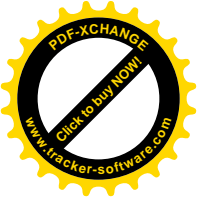


Figura 1. Resultado de la formación laboral alcanzada en los estudiantes de Mecánica de Vehículos Automotores al culminar las prácticas de obtención de la calificación obrera con el uso de las sugerencias metodológicas.



Como se observa en la tabla 3 y en el gráfico de la figura 1, de los 36 estudiantes demostraron una vez culminado el período de prácticas de obtención de la calificación obrera un desempeño laboral muy favorable, para un 33,0%; 22 de los 36 estudiantes demostraron un desempeño laboral favorable para un 61,0% y solo 2 fue poco favorable, aspecto que demuestra que han logrado una favorable formación laboral.

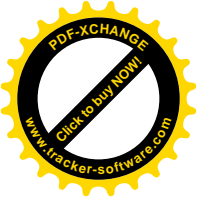
Por tanto de estos resultados se desprende la idea de que con la aplicación de las sugerencias metodológicas se favorece un desempeño laboral en los estudiantes en correspondencia con las exigencias que establecen los contextos laborales para el oficio: Mecánica de Vehículos Automotores, producto del resultado de la formación laboral alcanzada en ellos.



## CONCLUSIONES

Culminado el trabajo se arriban a las conclusiones siguientes:

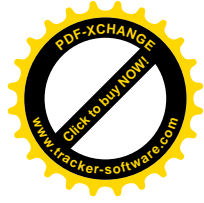
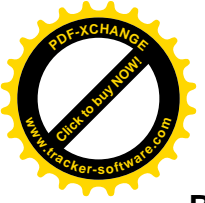
1. El proceso de formación laboral de los estudiante de obrero calificado durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera constituye una forma de inserción laboral cuya dinámica se produce y fundamenta en la relación existente entre la movilidad laboral por puestos de trabajo y la transferencia de contenidos asociados al contexto laboral de la empresa donde esté insertado, así como en las dimensiones de profesionalización del contenido, sistematización formativa laboral y efecto formativo laboral que orientan la direccionalidad que adquiere dicho proceso.
2. Los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores del Centro Politécnico “Calixto García” de Holguín presentan insuficiencias en su desempeño laboral durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, aspecto que limita su formación laboral.
3. Las sugerencias metodológicas para la formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado durante la Práctica de Obtención de la Calificación Obrera le permiten a los tutores de las empresas y los profesores de la escuela planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar dicho proceso a partir de la relación que se produce entre la movilidad laboral por puestos de trabajo y la transferencia de contenidos asociados al contexto laboral.
4. El resultado de la aplicación de las sugerencias metodológicas en la práctica pedagógica contextualizada permitió constatar la existencia de mejoras en la preparación metodológica de los profesores y tutores en el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes; así como en el desempeño laboral del estudiante como expresión de la formación laboral alcanzada.



## RECOMENDACIONES

Culminado este trabajo, se hacen las siguientes recomendaciones:

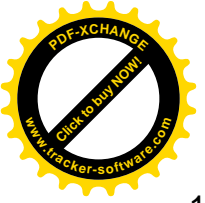
1. Realizar investigaciones encaminadas a los siguientes aspectos:
  - La motivación profesional de los estudiantes.
  - El desarrollo de la cualidad laboral ser creativo en los estudiantes durante su proceso formativo.
  - La evaluación del desarrollo de las cualidades laborales de estos estudiantes desde un carácter más individualizado y sus rasgos que las caracterizan.
  - El tratamiento a la educación económica, energética y ambiental del estudiante de Obrero Calificado durante su proceso formativo.
2. Elaborar un folleto, como forma de introducción de las sugerencias metodológicas para ser utilizado como medio de consulta bibliográfica en la superación y autosuperación continua de los docentes y tutores de las empresas que trabajan con la especialidad de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.
3. Aplicar las sugerencias metodológicas de forma continua y sistemática en correspondencia con el diagnóstico de los estudiantes y las condiciones en las cuales se desarrolla el proceso de formación del estudiante de Obrero Calificado en el contexto formativo empresarial.



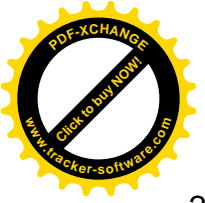
## BIBLIOGRAFÍA

1. Abreu, R. y Soler, J. (2014). *Didáctica de la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, La Habana.
2. Addine, F. (1995). *Principios para la dirección del Proceso Pedagógico*. La Habana: Pueblo y Educación.
3. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. II Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
4. Allport, G. (1968). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
5. Alonso, L. (2000). *Modelo del profesional para el técnico medio en Mecánica de Taller*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, La Habana.
6. \_\_\_\_\_. (2007). *La formación de competencias laborales en los estudiantes de Bachiller Técnico en Mecánica Industrial a través del período de prácticas pre-profesionales*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
7. \_\_\_\_\_. (2009). *La tarea docente y el proyecto en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
8. \_\_\_\_\_. (2010). *Las cualidades laborales en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
9. \_\_\_\_\_. (2011). *La tarea docente y el proyecto*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.
10. \_\_\_\_\_. (2013). *Concepción de la inserción laboral de los estudiantes de la ETP*. Soporte digital. Universidad de Holguín.





11. Alonso L y Leyva A. (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral (CENFOLAB).
12. Álvarez de Zayas, C. (1994). *Epistemología de la Pedagogía*. Soporte digital. La Habana.
13. \_\_\_\_\_. (1999). *La escuela en la vida*. La Habana: Pueblo y Educación.
14. Andrés, F. (2012). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. I Taller Nacional de Investigaciones Educativas. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
15. \_\_\_\_\_. (2015). El proyecto: Una alternativa metodológica para la formación laboral de los estudiantes de obrero calificado. *Luz*, 62 (4). Recuperado de: <http://www.revistaluz.rimed.cu>.
16. \_\_\_\_\_. (2015). La formación laboral de estudiantes de obrero calificado mediante proyectos: Fundamentos teóricos y metodológicos. *Luz*, 60 (2). Recuperado de: <http://www.revistaluz.rimed.cu>.
17. \_\_\_\_\_. (2016). La formación laboral de los estudiantes de Obrero Calificado en Tornería basada en proyectos. (Tesis doctoral). Universidad de Holguín.
18. Ávila, E. (2003). *La formación laboral de los escolares de la Educación Primaria en el contexto sociocultural de la zona del Plan Turquino*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
19. Baró, W. (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. La Habana: Impresión Ligera.
20. Báxter, E. (1994). *La escuela y el problema de la formación del hombre*. La Habana: Pueblo y Educación.
21. Bermúdez, R. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
22. Bermúdez, R. y Pérez, L. (2004). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*. La Habana: Pueblo y Educación.

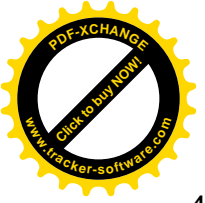


23. Borroto, G. y Baró W. (1997). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
24. Cerezal, J., Fiallo, J. y Patiño, M. (2000). *La formación laboral en los umbrales del Siglo XXI*. La Habana: Pueblo y Educación.
25. \_\_\_\_\_. (2011). *La formación laboral en la escuela cubana. Experiencias y resultados*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
26. Cortijo, R. (1996). *Didáctica de las ramas técnicas: una alternativa para su desarrollo*. Soporte digital. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, La Habana.
27. Cuba. Ministerio de Educación. (2009). *Planes de estudios para la formación de obreros calificados, con nivel medio básico profesional. Educación Técnica y Profesional*. La Habana: Pueblo y Educación.
28. \_\_\_\_\_. (2013). *Reglamento para la planificación, organización, desarrollo y control de la enseñanza práctica en los centros docentes de la Educación Técnica y Profesional y en las entidades de la producción o los servicios*. La Habana: Pueblo y Educación.
29. \_\_\_\_\_. (2014). *Reglamento para el trabajo metodológico de la educación*. La Habana: Pueblo y Educación.
30. Díaz. L. (2015). Sugerencias metodológicas para el diseño de la guía de entrenamiento de los estudiantes de técnico medio en Bibliotecología y Técnicas Documentales durante la inserción laboral en las empresas. (Trabajo profesional). Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín
31. Domínguez, C. y Gómez, Y. (2008). *El desarrollo de la formación laboral a través del proceso constructivo de artículos de utilidad social en la escuela Secundaria Básica actual*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
32. Domínguez, E. (2005). *Análisis gnoseológico de la formación laboral del Mecanizador Agrícola, desde la perspectiva de la dirección del aprendizaje de las asignaturas*

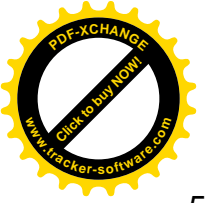


técnicas de esta especialidad en la Educación Técnica y Profesional. I Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero, Holguín.

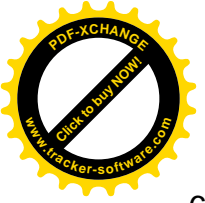
33. \_\_\_\_\_. (2007). *La Dirección del aprendizaje del Bachiller Técnico en Explotación, Mantenimiento y Reparación de la Técnica Agrícola en el contexto laboral*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero, Holguín.
34. Engels, F. (1970). *La dialéctica de los métodos científicos y generales de la investigación*. La Habana: Pueblo y Educación.
35. \_\_\_\_\_. (1979). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Moscú: Progreso.
36. Espinosa, M. (2011). *El adiestramiento laboral del Técnico Medio en Mecánica Industrial en talleres de maquinado*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
37. Estévez, A. y Cortina, V. (2011). *Dinámica del proceso de formación profesional en la práctica laboral por grupos de contextos laborales, en función de la integración de los contenidos laborales del técnico medio en Construcción Civil*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
38. Fernández, G. (2006). *Dimensiones para la formación laboral en el nivel medio básico*. II Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de La Luz y Caballero, Holguín.
39. Fernández, K. (2006). *La dirección de la formación de la cultura laboral en los adolescentes de secundaria básica. Una concepción pedagógica*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Frank País García, Santiago de Cuba.
40. Fong, A. (2003). *Informe de Investigación*. Proyecto FORLAB. Instituto Superior Pedagógico Frank País García, Santiago de Cuba.
41. \_\_\_\_\_. (2005). *La formación laboral del educando en las transformaciones de la escuela básica cubana*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.



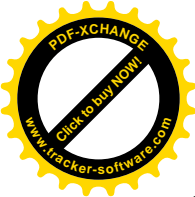
42. Forgas, J. (2002). *La Formación Profesional en Cuba, regularidades y premisas para la formación por competencias*. III Taller Internacional de la Educación Técnica y Profesional. Instituto Superior Pedagógico Frank País García, Santiago de Cuba.
43. Fraga, R. (1996). *Diseño Curricular. Modelación del proceso de formación de profesionales*. Soporte digital. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, La Habana.
44. \_\_\_\_\_. (1997). *Metodología de las áreas profesionales*. Soporte digital. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, La Habana.
45. Fuentes, H. (1996). *Dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje*. Soporte digital. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
46. González, M. y Reinoso, C. (2002). *Nociones de sociología, psicología y pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
47. González, Y. (2008). *La formación laboral. Una alternativa metodológica para el fortalecimiento de los valores en los estudiantes de las carreras pedagógicas boleta de inscripción*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
48. Grillo, A. (2015). *El desarrollo de la cualidad laborioso en los estudiantes de técnico medio en Mantenimiento y Reparación de los Medios del Transporte, desde la asignatura Tecnología y Taller del Medio Automotor, mediante la aplicación de tareas docentes. (Trabajo profesional). Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral*. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de Luz y Caballero de Holguín.
49. Hernández, M. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de Técnico Medio en Mecánica Industrial en el período de prácticas pre- profesionales mediante proyectos. (Tesis de maestría)*. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor A. Pineda Zaldívar, Cuba.



50. Infante, A. y Leyva, P. (2012). *Las cualidades laborales*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
51. Infante, A. (2007). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Preuniversitaria*. III Evento Nacional Científico Metodológico sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
52. \_\_\_\_\_. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
53. Infante, A. y Leyva, P. (2012). *Las cualidades laborales*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
54. Klimberg, L. (1978). *Introducción a la didáctica general*. La Habana: Pueblo y Educación.
55. La Rosa, R. y Zaragoza, N. (2011). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional para la familia de especialidades de Construcción*. Soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
56. Labarrere, G. y Valdivia, G. (1988). *Pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
57. León, M. (2003). *Modelo para la integración escuela politécnica mundo laboral en la formación de profesionales de nivel medio*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Cuba.
58. \_\_\_\_\_. (2009). *Integración escuela politécnica y mundo laboral en la formación profesional del bachiller técnico*. Soporte digital. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana: Educación Cubana.
59. Leyva, P. (2001). *Modelo para la dinámica del Proceso Docente Educativo de la disciplina Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Frank País García, Santiago de Cuba.

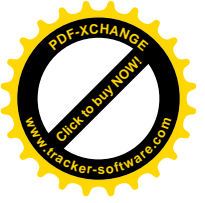


60. \_\_\_\_\_. (2005). *Exigencias para una práctica pedagógica contemporánea*. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, La Habana.
61. \_\_\_\_\_. (2006). *Las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo en la escuela cubana*. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
62. \_\_\_\_\_. (2007). *Estrategia para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la educación cubana*. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
63. \_\_\_\_\_. (2008). *Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral en la provincia Holguín*. IV Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
64. Leyva, P. y Mendoza, L. (2001). *La formación laboral en la educación cubana: experiencias en la preparación profesional a lo largo de la vida*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
65. \_\_\_\_\_. (2005). *La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
66. \_\_\_\_\_. (2005). *La motivación laboral: estrategia educativa para estimular la educación profesional, tecnológica y para el trabajo*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
67. \_\_\_\_\_. (2010). *La formación laboral: su objeto de estudio*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral, Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
68. Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2013). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.



69. \_\_\_\_\_. (2014). Concepción de la formación laboral en el sistema educativo cubano. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
70. \_\_\_\_\_. (2014). *Perfeccionamiento del sistema nacional de educación. Concepción de la formación laboral en las educaciones: Preescolar, Primaria, Secundaria Básica, Preuniversitaria y de la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
71. Leyva, L. (2015). *La educación en valores sociolaborales en los estudiantes de la especialidad en Electricidad de Vehículos Automotores durante el período de prácticas para la obtención de calificación obrera*. (Trabajo profesional). Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín.
72. Marín, A. (2008). *Movilidad laboral: más oportunidades profesionales*. Documento en soporte digital.
73. Martínez, O. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Construcción Civil mediante la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural*. (Tesis Doctoral) Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Cuba.
74. \_\_\_\_\_. (2014). *Concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
75. \_\_\_\_\_. (2014). *Estrategia para la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Resultado de proyecto. Soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Holguín.
76. Martínez, O., Leyva, P. y Mendoza, L. (2011). Modelo teórico para la dinámica de la formación laboral del Técnico Medio en Construcción Civil desde la asignatura

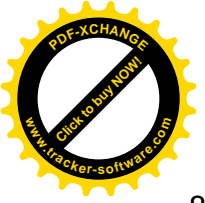




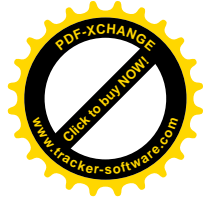
Fundamentos del Diseño Estructural. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (26). Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/26/omc.htm>.

77. \_\_\_\_\_. (2010). La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/08/cft.htm>.
78. \_\_\_\_\_. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de Técnico Medio en Construcción Civil mediante la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Cuba.
79. \_\_\_\_\_. (2011). *La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
80. \_\_\_\_\_. (2014). *Estrategia para la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Resultado de proyecto. Soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
81. \_\_\_\_\_. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de estudios para la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín. p.13-20
82. Martínez, R. (2006). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*. Recuperado de: <http://vlex.com/vid/aproximaciones-teoricas-procesos-insercion-116419>.
83. Moreno, L. (2008). *Propuesta de acciones pedagógicas para elevar la calidad de la formación laboral de los estudiantes de la especialidad Mecánica Industrial en el Centro Politécnico "10 de Octubre"*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
84. Patiño, M. (1990). *¿Cómo la práctica pre-profesional perfecciona la preparación del futuro trabajador?*. La Habana: Pueblo y Educación.





85. Pérez, E. (2015). *La formación de competencias profesionales en los estudiantes de técnico medio en informática mediante proyectos informáticos*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
86. Pérez, M. (2015). *La formación profesional del Técnico Medio en Agronomía en el contexto laboral*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
87. Romero, A. (2011). *Concepción teórico-metodológica para favorecer la formación laboral de los estudiantes de Ingeniería en la Universidad Nacional Experimental Politécnica del Estado Bolívar*. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.
88. Silva, M. (2009). *La inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en los estudiantes de Técnico Medio en la especialidad de Viales*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.
89. Silvestre, M. (1999). *Aprendizaje, educación y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
90. Silvestre, M. y Zilberstein, J. (2000). *¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?*. México: CEIDE.
91. \_\_\_\_\_. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.
92. Thompson, D. (2008). *Estrategia para la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional*. Soporte digital. III Taller Nacional sobre formación laboral. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín.
93. Ventín, E. (2011). *La Movilidad funcional*. Recuperado de: <http://www.evaventin.com>.
94. Vigostky, L. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Científico Técnica.
95. Viltre, C. (2014). *Estrategia pedagógica para la orientación profesional en el Técnico Medio en Agronomía*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Holguín.



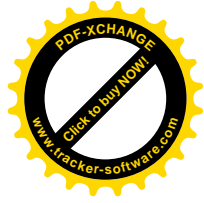
## Anexo 1

### Entrevista a profesores de los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores

#### Compañero (a):

La presente entrevista tiene como objetivo diagnosticar, el estado actual de la formación laboral que evidenciaron los Obreros Calificados recién egresados de su centro en la especialidad de Mecánica de Vehículos Automotores. La sinceridad con que responda a cada pregunta, constituirá un valioso aporte para nuestro trabajo. Muchas gracias

1. ¿Cómo valora el estado actual de la formación laboral de los recién graduados de la especialidad de Mecánica de Vehículos Automotores de su escuela politécnica, para alcanzar los objetivos del modelo del profesional (Mostrar indicadores con escalas que se presentan en el cuarto acápite del capítulo 1 y explicarlos Muy Favorable, Favorable, Poco Favorable y Desfavorable)
2. ¿Conoce usted qué es la práctica de la obtención de la calificación obrera (Sí o No)?
  - En caso de ser afirmativa la respuesta se realiza las preguntas 3 y 4
  - En caso de ser negativa la respuesta se realiza la pregunta 4
3. ¿Considera usted que existe preparación por el personal responsabilizado de la empresa para planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar la práctica de obtención de la calificación obrera como un proceso continuo y sistemático?
4. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores?



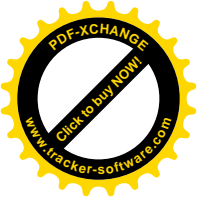
## RESULTADO DEL ANEXO 1

1. Muy Favorable: 1 (5,8%) Favorable: 5 (29,6%)

Poco Favorable: 10 (58,8%) Desfavorable: 1 (5,8%)

Las insuficiencias fundamentales se centran en:

- ☐ Insuficiente dominio de los conocimientos sobre los procesos de reparación y mantenimiento de vehículos automotores.
  - ☐ Falta de habilidades profesionales para: mantener y reparar vehículos automotores.
  - ☐ No siempre toman en consideración las normas técnicas establecidas para los procesos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
  - ☐ Insuficiencias en el uso de los instrumentos de medición y control de la calidad.
  - ☐ No siempre se preocupan por el cuidado y la protección del Medio Ambiente.
  - ☐ Es limitada la transferencia de los contenidos de la profesión, que poseen durante el enfrentamiento a la diversidad tecnológica de los puestos de trabajo por donde realiza la rotación.
2. El 100,0% de los profesores manifestó que sí conocen qué es la práctica de obtención de la calificación obrera y los documentos normativos que se establecen para su realización.
3. El 100,0% de los profesores consideró que es insuficiente la preparación metodológica del personal encargado por la empresa (tutores) para la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de la práctica de obtención de la calificación obrera.
4. La recomendación estuvo referida a buscar métodos que permitan establecer cómo realizar la práctica de obtención de la calificación obrera de manera organizada, sistemática y continua.



## Anexo 2

### **Encuesta a tutores de las entidades productivas que atienden a los estudiantes de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la práctica de obtención de la calificación obrera**

Estimado tutor: Sus criterios serán de mucha utilidad y tomados en cuenta para el desarrollo de este trabajo encaminado a mejorar la formación laboral del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores a través de la etapa de Práctica de obtención de la calificación obrera . Esperamos de usted su mayor comprensión y colaboración.

Gracias.

Nivel de estudios alcanzado\_\_\_\_\_ Años de experiencia\_\_\_\_\_

1. ¿Cuál es su consideración acerca del estado actual de la formación laboral que evidencia el Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores?

\_\_\_\_\_ Muy Favorable \_\_\_\_\_ Favorable \_\_\_\_\_ Poco Favorable \_\_\_\_\_ Desfavorable

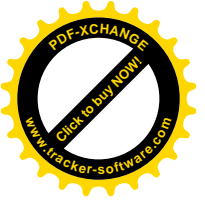
(Se mostró en hoja anexa a este instrumento los indicadores que permiten evaluar las escalas de la formación laboral para una mejor comprensión del tutor y los objetivos del modelo del profesional)

2. ¿Cómo considera su preparación para contribuir al mejoramiento de la formación laboral del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores a través del período de práctica de obtención de la calificación obrera?

Técnica: \_\_\_\_\_Alta \_\_\_\_\_Media \_\_\_\_\_Baja

Metodológica: \_\_\_\_\_Alta \_\_\_\_\_Media \_\_\_\_\_Baja

3. ¿Por qué vías usted recibe las orientaciones para conducir la práctica de obtención de



la calificación obrera del Obrero Calificado que tiene asignado? A través de:

\_\_\_\_ Capacitador \_\_\_\_ Profesores y directivos del politécnico \_\_\_\_ Obrero Calificado

a) ¿Cuál es el grado de precisiones que se le ofrecen para el desarrollo de la tutoría de los egresados durante la práctica de obtención de la calificación obrera?

\_\_\_\_ Abundante \_\_\_\_ Limitada

4. Con respecto a la documentación que se utiliza para la práctica de obtención de la calificación obrera (plan de rotación por los puestos de trabajo), considera usted que es:

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

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

5. En relación con la evaluación:

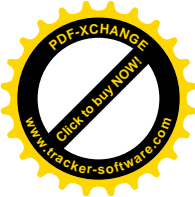
a) ¿Se evalúa la formación laboral integrando todos los componentes que lo caracterizan: conocimientos, habilidades, valores, cualidades, etc)? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

b) ¿Se le da seguimiento al diagnóstico pedagógico del egresado a partir del resultado obtenido en el aprendizaje en la escuela politécnica? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

c) ¿Aplicas el sistema de evaluación establecido para la práctica de obtención de la calificación obrera? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

d) ¿Qué limitantes presentas para evaluar la formación laboral del Obrero Calificado (integración de los conocimientos, las habilidades profesionales, cualidades y los valores)?

6. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para perfeccionar la práctica de obtención de la calificación obrera?



## RESULTADO DEL ANEXO 2

Nivel de estudios realizados: 10 Técnicos de Nivel Medio 17 Ingenieros

Años de experiencia: oscilan entre 5 y 12 años

1. De un total de 27 tutores encuestados, tres consideraron que la formación laboral es MUY FAVORABLE para un 11,1%; cinco lo consideraron FAVORABLE para un 18,5%; 18 lo consideraron POCO FAVORABLE para un 66,6% y uno lo consideró DESFAVORABLE para un 3,8%.

Las insuficiencias fundamentales que muestran los Obreros Calificados en su formación laboral se centran en la falta de preparación técnica para:

- ☐ Aplicar métodos actualizados en la reparación y mantenimiento de vehículos automotores, los procesos de reparación de las piezas típicas y los principales mecanismos.
- ☐ Interpretar la documentación técnica de proyecto.
- ☐ En la disciplina tecnológica y laboral del estudiante expresada en los valores requeridos para el mantenimiento y la reparación de vehículos automotores.

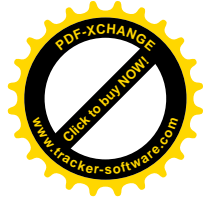
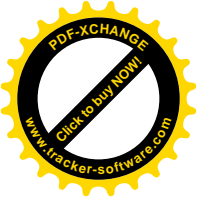
2. Criterios emitidos en torno a la preparación de los tutores para contribuir al mejoramiento de la formación laboral del Obrero Calificado durante la etapa de Práctica de obtención de la calificación obrera.

Técnica: 20 (74,0%) Alta 7 (26,0%) Media 0% Baja

Metodológica: 0 % Alta 7 (26,0%) Media 20 (74,0%) Baja

De este resultado se infiere que es insuficiente la preparación metodológica de los tutores para la atención a los Obreros Calificados durante la práctica de obtención de la calificación obrera.

3. Vías por las cuales los tutores reciben las orientaciones para conducir la práctica de



obtención de la calificación obrera

Capacitador 100%

Profesores y directivos del politécnico 4 (14,8%)      Obrero Calificado 6 (22,2%)

a) Grado de precisiones que se le ofrecen para el desarrollo de la tutoría del Obrero

Calificado: Abundante 6 (22,2%)      Limitada 21 (77,8%)

De este resultado se infieren los siguientes aspectos:

☐ Es insuficiente la preparación metodológica de los tutores para la dirección y supervisión de la práctica de obtención de la calificación obrera del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores.

☐ Las orientaciones que le ofrecen al tutor para tales efectos es limitada, pues no siempre favorecen el establecimiento de una vía para la práctica de obtención de la calificación obrera que le posibilite al Obrero Calificado transferir los contenidos apropiados durante el componente académico en la escuela, a la solución de los problemas profesionales y al cumplimiento de las exigencias de los puestos de trabajo por donde realiza la rotación en la empresa.

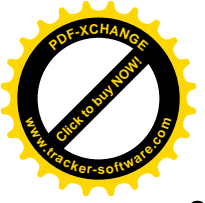
4. Criterios respecto a la documentación que se utiliza para el desarrollo de la práctica de obtención de la calificación obrera (plan de rotación por puestos de trabajo y de adiestramiento del Obrero Calificado).

Completo y orientador: 3 (11,1%)      Parcialmente orientador: 8 (29,6%)

No constituyen una guía de orientación para los tutores que favorezca el mejoramiento de la formación laboral del Obrero Calificado: 16 (59,3%)

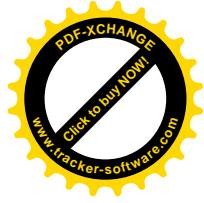
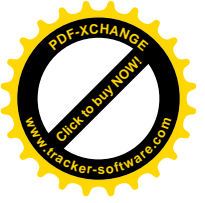
De este resultado se infiere que existen dificultades en la concepción metodológica de la práctica de obtención de la calificación obrera.

5. En relación con la evaluación:



- a) Criterios respecto a la evaluación de la formación laboral integrando todos los componentes que lo caracterizan: conocimientos, habilidades, cualidades y valores: Sí 4 (14,8%) No 23 (85,2%)
- b) Seguimiento al diagnóstico pedagógico del Obrero Calificado:  
Sí 3 (13,6%) No 24 (86,4%)
- c) Aplicación del sistema de evaluación establecido: Sí 100,0% No 0 %
- d) Limitantes que presentan los tutores para evaluar la formación laboral del Obrero Calificado:
- ☐ Existe falta de preparación de los tutores sobre la evaluación como proceso y resultado.
  - ☐ Aunque la evaluación es cualitativa y cuantitativa no se cuentan con indicadores que permitan evaluar la formación laboral del Obrero Calificado de forma continua e integrada.
  - ☐ En la evaluación, no siempre se considera el carácter polivalente de la formación de Obreros Calificados en la empresa y el significado del contenido transferido a nuevas situaciones laborales ocasionadas por el enfrentamiento a la diversidad tecnológica que opera en los puestos de trabajo.





### Anexo 3

#### **Encuesta a estudiantes de Obrero Calificado de la especialidad Mecánica de Vehículos Automotores en la práctica de obtención de la calificación obrera**

##### **Compañero (a):**

La presente encuesta tiene como objetivo constatar cómo es la atención y el desarrollo de la práctica de obtención de la calificación obrera para contribuir al mejoramiento de tu formación laboral, si tienes asignado un tutor por la empresa y qué atención te brinda, a partir de lo orientado en tu plan de adiestramiento. De la sinceridad con que respondas las preguntas ayudarás a mejorar tu formación.

GRACIAS

1. ¿Conoces quién es tu tutor? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ No sé \_\_\_\_
2. ¿Conoces los objetivos que se persiguen en esta etapa de práctica de obtención de la calificación obrera?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

3. Desde que estás insertado en la entidad laboral ¿cómo evalúas tu formación laboral?  
(explicar los indicadores)

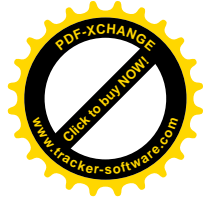
Muy Favorable \_\_\_\_ Favorable \_\_\_\_ Poco Favorable \_\_\_\_ Desfavorable \_\_\_\_

4. La atención que recibes durante la práctica por parte del tutor es:

\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_ Regular \_\_\_\_ Mala a) Argumente

5. ¿Qué recomendaciones pudieras hacer para mejorar la práctica de obtención de la calificación obrera en función de mejorar tu formación laboral?

Nota: Durante la aplicación del instrumento aclararán las dudas en cada pregunta a los Obreros Calificados, en función del objetivo por el que ha sido concebida.

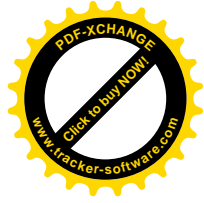


### RESULTADO DEL ANEXO 3

1. De 36 Obreros Calificados encuestados, el 100% manifestó conocer al tutor (profesional de la producción y los servicios) que lo atiende en la entidad laboral durante el adiestramiento.
2. Sí conocen los objetivos: 12 (33,3%) no los conocen: 24 (66,6%)
3. Criterio de la formación laboral que evidencian los Obreros Calificados  
Muy Favorable: 6 (16,6%) Favorable: 8 (22,2%) Poco Favorable: 20 (55,5%)  
Desfavorable: 2 (5,7%)
4. Respecto a la atención que reciben por parte del tutor, el criterio se comportó de la siguiente manera: Buena 9 (25,0%) Regular 21 (58,3%) Mala 6 (16,7%)

De este resultado se infiere por los propios argumentos de los Obreros Calificados que:

- ☐ Los tutores les han manifestado no tener la preparación metodológica requerida para contribuir desde lo educativo y lo instructivo a mejorar su formación laboral.
- ☐ Las empresas tienen carencias de recursos materiales y financieros para el entrenamiento en el desarrollo de las habilidades profesionales requeridas. que le permitan profundizar en los contenidos que aprendieron en la escuela.
- ☐ No se planifica una adecuada rotación por los puestos de trabajo de la especialidad, y en ocasiones se les dificulta transferir los contenidos aprendidos durante su formación en la escuela a las exigencias tecnológicas, organizativas, funcionales y productivas.
- ☐ Las tareas que tienen asignadas en los planes individuales de práctica de obtención de la calificación obrera en ocasiones no satisfacen la diversidad de tecnologías que operan en la empresa relacionadas con los procesos básicos de la Mecánica de Vehículos Automotores.



## **Anexo 4**

### **Resultado de las observaciones la formación laboral del Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores durante la práctica de obtención de la calificación obrera**

Para realizar la observación se tomaron como indicadores los establecidos para la categoría de Muy favorable.

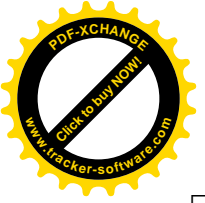
A continuación se exponen las principales regularidades observadas:

#### **Aspectos positivos:**

- ☐ Buena asistencia y puntualidad
- ☐ Los Obreros Calificados poseían el plan individual de práctica de obtención de la calificación obrera.
- ☐ Manifestaron una adecuada laboriosidad durante los procesos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

**Principales insuficiencias (problemas)** detectadas que constituyen elementos que limitan la formación laboral que debe evidenciar el Obrero Calificado para el cumplimiento de los objetivos del modelo del profesional:

- ☐ En la apropiación de conocimientos relativos a los procesos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- ☐ En las habilidades profesionales para mantener y reparar vehículos automotores con independencia, organización, perseverancia, calidad, rapidez y flexibilidad. Ello limitaba la solución de problemas profesionales relativos a estos subsistemas de rotación por puestos de trabajo.
- ☐ En la disciplina tecnológica con énfasis en el cumplimiento de los parámetros orientados en la documentación técnica de proyecto.



- ☐ En el cumplimiento de algunas normas de protección e higiene durante el trabajo.
- ☐ Evidenciaron falta de responsabilidad durante el mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- ☐ En la comunicación interpersonal que se producía entre él con sus compañeros, con el tutor y en sentido general en las relaciones sociales de producción que se daban con el colectivo laboral donde se encontraba ubicado laboralmente.
- ☐ En la cultura ambiental y energética expresada en la solución de problemas relativos a los procesos de reparación y mantenimiento de vehículos automotores.
- ☐ En la cultura económica expresada en el ahorro de materiales, la correcta selección de los métodos de mantenimiento y reparación de vehículos automotores.
- ☐ Mostraron limitaciones en la transferencia de los contenidos aprendidos durante el componente académico en la escuela, a las exigencias de los puestos de trabajo.

Al evaluar el estado del desempeño de la muestra de 36 Obreros Calificados según las observaciones realizadas, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1. Estado actual de la formación laboral del estudiante de Obrero Calificado en Mecánica de Vehículos Automotores en los talleres del territorio holguinero.

Categoría	Cantidad	Por ciento (%)
Muy Favorable	4	11,1
Favorable	7	19,5
Poco Favorable	21	58,3
Desfavorable	4	11,1

Este resultado demuestra la existencia de insuficiencias en la formación laboral de los estudiantes, debido a que 21 de ellos están evaluados de poco favorable.