

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN
SEDE JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO
FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL
CENFOLAB

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL

GUÍA DE ENTRENAMIENTO PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS
ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA
INSERCIÓN LABORAL

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

JULIO CÉSAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Holguín, 2016

Universidad de Holguín
Sede José de la Luz y Caballero
Facultad de Educación Media Superior
CENTRO DE ESTUDIO PARA LA FORMACIÓN LABORAL
CENFOLAB

ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL

GUÍA DE ENTRENAMIENTO PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS
ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA
INSERCIÓN LABORAL

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

Autor: Julio César González González

Tutor: Dr. C. Idalmis Domínguez Serrano. Prof. Auxiliar

Holguín, 2016

Dedicatoria

...a mi esposa

que me impulsa a seguir adelante,

aún cuando no parece

haber más caminos...

Agradecimientos

Quiero agradecer a...

...mi madre, porque le debo algo más que lo que soy;

... mis compañeros, que me

alentaron;

... mis profesores que me ayudaron en
este proyecto;

... mi tutora por su confianza y ayuda;

... a todos los que creyeron que este
esfuerzo era válido.

A todos ¡Gracias!

Resumen

Solucionar el problema profesional: insuficiencias que presentan los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial del territorio holguinero en su formación laboral durante el período de inserción laboral en las empresas; causado por las insuficiencias en el diseño de las guías de entrenamiento que estos deben desarrollar, las cuales no toman en consideración el tratamiento al desarrollo de cualidades laborales desde el saber hacer profesional que distingue la actuación del estudiante en el contexto laboral. Este constituyó el punto de partida para la realización de nuestro trabajo, que tuvo como objetivo: Elaborar una guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial durante el período de inserción laboral en las empresas.

La solución propuesta exigió estudiar los documentos normativos, referidos a la práctica preprofesional, las habilidades profesionales a desarrollar durante este período, la evaluación de las mismas, el análisis de los planes de estudio y perfil ocupacional del graduado, desarrollar instrumentos de diagnósticos y tabular los resultados, lo que nos permitió establecer la guía y luego de aplicados a los técnicos medios en el período de práctica preprofesional, los resultados obtenidos corroboran la importancia de la guía de entrenamiento y su aporte para la correcta evaluación en el proceso de formación integral de los educandos. Su uso es indudablemente un instrumento formativo que no podemos obviar.

Índice

CONTENIDO	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.	1
DESARROLLO.	7
EPÍGRAFE 1- FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN LABORAL.	7
EPÍGRAFE 2- DIAGNÓSTICO REALIZADO AL ESTADO DE LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA INSERCIÓN LABORAL.	29
EPÍGRAFE 3- GUÍA DE ENTRENAMIENTO PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA INSERCIÓN LABORAL	38
EPÍGRAFE 4- EVALUACIÓN DE LA INTRODUCCIÓN DE LA GUÍA DE ENTRENAMIENTO EN LA PRÁCTICA.	62
CONCLUSIONES.	66
BIBLIOGRAFÍA.	
ANEXOS.	

Introducción

El proceso de formación laboral de adolescentes y jóvenes en la Educación Técnica y Profesional está encaminado en lo fundamental a desarrollar cualidades laborales mediante el principio de aprender haciendo. Este principio básico de la formación de técnicos medios y obreros calificados coincide con una frase emblemática de uno de los más grandes pedagogos de nuestro país:

“La instrucción práctica es mirada por nosotros como cosa de la mayor entidad”

José de la Luz y Caballero (1800 – 1862)

El puesto de trabajo del autor es el departamento de Educación Técnica y Profesional de la Dirección Provincial de la provincia de Holguín, en el que se desempeña como Metodólogo Integral de la Familia de Mecánica. Desde esa posición, por la labor que realiza, puede favorecer la función formativa con mayor eficiencia porque acciona sobre los directivos y docentes a los que prepara para desarrollar los procesos relacionados con la inserción laboral en las modalidades de enseñanza práctica y los capacita para evaluar su desarrollo integral desde el desempeño diario de los estudiantes en la práctica, facilitando la formación y desarrollo de las cualidades laborales en los mismos. Se considera de mayor prioridad la valoración del estado de las cualidades laborales como: ser responsable, comprometido, sensible, creativo, mediante la observación del desempeño y el análisis de las prácticas realizadas por los mismos.

La familia Mecánica está integrada por:

- 4 especialidades de técnicos medios: Normalización, Metrología y Calidad, Refrigeración, Construcción de Estructuras y Mecánica Industrial.
- 11 obreros calificados: Soldadura, Fresado, Tornería, Ajuste Herramientista, Mecánica de Refrigeración, Pailería – Soldadura, Mecánica de Mantenimiento de Equipos Industriales, Moldeador-Fundidor, Rectificado, Modelado Mecánico, Mantenimiento y Reparación de Máquinas Herramientas.

Con una matrícula total del curso diurno de 880, de ella 206 son técnicos medios y 674 de obreros calificados. El curso por encuentro de la Resolución Ministerial 311

/2011 es de 78 estudiantes representada en 3 municipios y por la Resolución Ministerial 105/2006, 13 estudiantes, representada en 1 municipio.

La cobertura de docentes está compuesta por 126 profesores, de ellos 91 graduados de nivel superior, 21 máster, 12 habilitados de nivel técnico medio impartiendo docencia, además, 15 especialistas de la producción y los servicios que imparten docencia y 149 tutores para atender los estudiantes durante las prácticas laborales, prácticas de obtención de la calificación obrera y prácticas preprofesionales. Las carencias de capacitación y superación de los docentes se atienden mediante cursos técnicos y reciclaje. En estos momentos, 39 docentes reciclan a través de diferentes variantes.

La necesidad de perfeccionar el proceso formativo de los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial está sustentada en:

- 1.- La formación integral y técnica de obreros calificados y técnicos medios,
- 2.- La capacitación de los trabajadores estatales y no estatales,
- 3.- La incorporación al mundo laboral y la permanencia en el trabajo durante la vida, en correspondencia con el desarrollo económico y social del país, comprometido con los valores y principios que caracterizan a nuestro sistema social.

La esencia formativa de la Educación Técnica y Profesional se caracteriza por:

- Formación y desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.
- Articulación con el sistema educacional.
- Vinculación estudio trabajo, en función de las demandas sociales.

El cumplimiento de la política educacional cubana vincula las instituciones educativas y las entidades de la producción y/o los servicios para posibilitar la formación integral de los estudiantes en condiciones reales de producción o de servicios, se descentraliza la formación profesional según necesidades de los territorios, teniendo presente las exigencias laborales y formativas de la sociedad actual.

La formación laboral de los estudiantes se materializa mediante el trabajo conjunto institución educativa-entidad laboral, la que se desarrolla de manera articulada y con objetivos comunes en la preparación de la futura fuerza de trabajo calificada de nivel medio. Para este proceso, es preciso desarrollar procedimientos metodológicos que

garanticen la preparación de los profesores en la aplicación de la guía de entrenamiento en el contexto productivo con la utilización de las potencialidades materiales y humanas de las entidades laborales que permitan elevar la eficiencia en la inserción laboral durante las prácticas de los estudiantes.

El período de inserción laboral durante las modalidades de las diferentes prácticas es un momento ideal para fortalecer las cualidades laborales de los estudiantes, los que deben aprovechar las transferencias de conocimientos y procedimientos tecnológicos en condiciones reales de trabajo.

El **problema profesional** es: insuficiencias que presentan los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial del territorio holguinero en su formación laboral durante el período de inserción laboral en las empresas.

La **contradicción** se manifiesta entre la necesidad de desarrollar la formación integral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial, y el insuficiente aprovechamiento de las potencialidades del período de inserción laboral en las empresas que dificultan su desarrollo de manera continua sistemática.

El contexto en que se manifiesta este problema profesional es la práctica laboral y/o preprofesional, durante la inserción laboral en las entidades de la producción y/o los servicios y los recursos humanos son los estudiantes de tercero y cuarto años de las especialidades de Mecánica.

La **causa** del problema profesional se enfoca fundamentalmente a las insuficiencias en el diseño de las guías de entrenamiento que estos deben desarrollar, las cuales no toman en consideración el tratamiento al desarrollo de cualidades laborales desde el saber hacer profesional que distingue la actuación del estudiante en el contexto laboral.

Es por ello que este trabajo persigue como **objetivo**: Elaborar una guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial durante el período de inserción laboral en las empresas.

La formación integral de los técnicos medios de todas las especialidades de la enseñanza técnica y profesional nos obliga a reflexionar acerca de un tema necesario, en el contexto actual de la sociedad cubana contemporánea como es la

formación laboral. Se impone en primer término, reconocer que la formación laboral está más allá de la instrucción pedagógica, aún de la educación institucional y social, llegando hasta el vínculo indisoluble con la formación de una personalidad saludable y socialmente aceptable.

Se impone por tanto hablar de la didáctica desarrolladora, de los métodos modernos de enseñar y aprender, que permitan el crecimiento en todas las esferas de la personalidad, y la consolidación de las cualidades laborales, las que en nuestra sociedad, de manera particular, constituyen encargos impostergables para la Enseñanza Técnica y Profesional, una enseñanza que aún permanece en la incompreensión pero que concilia las necesidades sociales con las personales, y que se proyecta por la solución de estas, en una cadena de cambios que dialécticamente han de conducir al desarrollo social, para el avance del nuevo programa económico planteado en los Lineamientos de la política económica para nuestro país. Se impone la necesidad de desarrollar la fuerza calificada de manera urgente y con la calidad óptima, con cualidades laborales de la personalidad, que luego se reviertan en compromiso, patriotismo, responsabilidad y sensibilidad ante los problemas, con actitudes consecuentes con los principios de la revolución.

Entre los objetivos priorizados del Ministerio de Educación para el presente curso escolar está la formación de la fuerza calificada de nivel medio y medio superior, y para tales propósitos el autor propone darle atención a las significaciones y sentidos, a las motivaciones e intereses y necesidades de los estudiantes a través del diseño y utilización de la guía de entrenamiento para la solución de los problemas profesionales que encuentre en la entidad donde desarrollará su inserción laboral contribuyendo al desarrollo de cualidades que lo acerquen lo más posible al modelo del profesional que demanda nuestro país.

Para realizar esta investigación se aplicaron los siguientes **métodos**:

Del nivel teórico:

Análisis y síntesis para interpretar los datos obtenidos en la aplicación de los métodos empíricos.

Inductivo – deductivo para realizar inferencias de los resultados obtenidos de cada pregunta y cada instrumento (métodos empíricos) en el orden individual y colectivo; así como para triangular toda la información obtenida y determinar el estado actual del problema, sus causas y los resultados de la introducción de las actividades en la práctica educativa.

Sistémico: en la sistematización teórica y la elaboración de la propuesta teniendo su estructura, las relaciones funcionales y el principio de jerarquía.

Entrevistas y Encuestas para diagnosticar el estado actual de la formación laboral y establecer el punto de partida para la propuesta de solución, así como para la validación de los resultados después de aplicar la solución propuesta.

Observación, para constatar como los docentes sistematizan la aplicación de la propuesta de solución y como los estudiantes evolucionan en su proceso formativo a partir de la aplicación de la guía de entrenamiento propuesta.

Revisión de documentos, para corroborar las teorías y las concepciones seguidas para la formación de cualidades laborales en los escolares, así como los documentos normativos que regulan la formación de ellos en la escuela politécnica.

Elementos del **método estadístico y matemático;** se utilizan para el procesamiento de la información obtenida a través de los métodos y técnicas del nivel empírico.

Población y muestra del diagnóstico

Se define como población a los profesores que atienden las prácticas durante la inserción laboral, por su incidencia en el proceso formativo y los estudiantes que desarrollarán prácticas de técnico medio en Mecánica Industrial durante ese período. Queda constituida por 5 docentes y 86 estudiantes, de ella se selecciona la muestra sobre la que se desarrollará la investigación (5 docentes y 16 alumnos) El muestreo intencionado responde a los intereses de representatividad de la selección, a partir de aquí se hablará de la muestra seleccionada cuando se haga referencia a los sujetos que son objeto de investigación.

Se aplicaron dos encuestas, una a los docentes y otra a los estudiantes, de su análisis y triangulación se obtienen los siguientes resultados.

Las respuestas permiten constatar que los docentes no están preparados para elaborar y aplicar la guía de entrenamiento con toda su potencialidad educativa y desarrolladora, lo que afecta el crecimiento personal y profesional de los estudiantes en este proceso de formación laboral y desarrollo de cualidades laborales.

El análisis de las entrevistas realizadas a los estudiantes refleja una situación semejante, todos han realizado prácticas, reconocen la importancia de la inserción laboral como proceso de reafirmación de los contenidos aprendidos en el centro politécnico, aunque se refieren a la guía de entrenamiento como algo que no les aporta beneficios palpables, reconocen la autoevaluación y la coevaluación como procesos de socialización de las experiencias y de colectivismo. Consideran que es importante el proceso de formación de cualidades laborales para su formación integral, aunque no conocen los procedimientos para dictaminarlas, lo que dificulta la autoevaluación del estado de desarrollo de las cualidades laborales: ser responsable, sensible y comprometido.

Concluimos que el uso de los métodos científicos de investigación, de la estadística y de los métodos y procedimientos didáctico-pedagógicos es un instrumental indispensable para el desarrollo de las cualidades laborales en los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial y por tanto lograr la formación integral de los mismos y la solución ofrecida para el problema que nos ocupa es adecuada a los contextos donde se forman, en sus diversas especialidades, constituye la novedad de la solución el hecho de brindar una guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial.

DESARROLLO

EPÍGRAFE 1- FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN LABORAL.

Si el maestro no sabe que el propósito de dicha enseñanza es proporcionarle al niño el conocimiento del mayor número de artes y oficios para que pueda escoger entre ellos aquel para que se considere más apto; si no sabe que el objeto de esta enseñanza no es enseñarle al niño a ser mecánico o artesano, sino infundirle respeto por toda clase de trabajo honrado ya sea en una oficina o detrás de un arado. Si desconoce que se trata de enseñarle al hombre que a tenido éxito en la vida que debe honrar y simpatizar con el humilde, con el pobre, si un maestro no supiera estos que son los principios fundamentales que entrañan la enseñanza no debe permitírsele que la enseñe.¹

En esta reflexión tomada del citado reporte anual de 1902, que para muchos ha sido un punto de partida para el análisis de la formación laboral, expresa de manera inequívoca el camino desde una Formación Vocacional y Orientación Profesional, hasta el desarrollo de cualidades laborales, en función de lograr el amor por el trabajo honrado, llevando el valor de este proceso al corazón del maestro y permitiéndole entonces moldear al estudiante que llega a sus manos sin formación suficiente como para permitirle el acto de una correcta autovaloración.

Analizar las bases históricas de la gestión y desarrollo de la formación laboral, realizada antiguamente, gracias a las transferencias empíricas de las habilidades, muchas veces por tradiciones familiares, apareciendo luego una serie de aportes escritos por el surgimiento de la imprenta, que nos enriquecen conceptualmente a través de definiciones y siglos de investigaciones.

Es una tarea ardua, que no se realizará en su totalidad por razones de espacio y tiempo, porque se haría necesario recorrer para ello la historia de las antiguas civilizaciones, de las que se mencionarán las más sobresalientes: las orientales, con puntos descollantes en China y Mongolia, las mesopotámicas, con Babilonia, Asiria y las del norte de África de las que tiene especial significación la del Egipto antiguo,

¹ (First Annual Report, 1902) Tomado tesis Doctoral de Moreno L. 1998, p.42.

todas con puntos de vista diferentes y que representan verdaderos íconos de la antigüedad; dejando un lugar especial en nuestra América Latina y del Caribe para las Culturas Mesoamericanas y Andinas, que realizaron aportes significativos a la cultura de nuestros pueblos y que contribuyeron a formar una concepción de las tradiciones productivas, sociales y seculares, algunas de las cuales sobreviven hasta hoy.

Un poco más acá en el tiempo aparecen planteamientos como los de Platón, 427 a.n.e., quien en su obra sobre la sociedad ideal titulada “La República”, plantea sorprendentes cuestiones acerca de este tema; cuando se refiere a la orientación vocacional: *“Cada quién debe dedicarse a un oficio y no a muchos [...] todos no nacemos con el mismo talento y tenemos más disposición para hacer una cosa que otra”*.²

A pesar de innegables errores conceptuales, dados por su concepción idealista y el carácter espontáneo y hasta divino de los “dones”, que, según él, son de nacimiento, pero con una clara visión del papel que tienen las actitudes y aptitudes entre otras cualidades; no se puede formar en una persona la aptitud física, aunque se pueda ejercitar y entrenar para mejorar su desempeño.

Desde Martín Lutero (1483-1546), que abogaba por la formación de hombres y mujeres vigorosos e inteligentes, para lo que era necesario combinar el Trabajo Manual con otras enseñanzas, pasando por pensadores como el eslavo Juan Amos Comenius (1592-1670) considerado el Padre de la Didáctica, Jhon Locke (1632-1704), calificado por Engels como “hijo del compromiso de clase”, Juan Jacobo Rousseau (1712-1778), Juan Enrique Pestalozzi (1746-1827) quien acarició la idea de unir la instrucción de la escuela con el trabajo manual, el francés Luís Miguel Lepelletier (1760-1793), planteó la necesidad de organizar el trabajo en talleres de forma planificada, Federico Froebel (1782-1852), planteó la necesidad de dejar establecidos los principios en que debía apoyarse la enseñanza del Trabajo Manual en las escuelas primarias, , el profesor sueco Aron Heindengren, organiza la

² Ecured

enseñanza del Sloyd y funda diversos talleres, entre tantos otros. Tales razonamientos permiten definir que el Trabajo Manual y el Sloyd tuvieron diferentes precursores en el mundo.

En nuestro país se han destacado las teorías desarrolladas por Cerezal. J (1995), Fiallo J (1997), Silvestre M. (1997), Neto N. (1997), Martínez A. (1997), Moreno G. (1987), Chávez J. (1999), Furió C. (1999), Rodríguez D. (2001), Domínguez C. (1998), entre otros. Todos estos investigadores han analizado la creciente importancia de desarrollar la Formación laboral a partir de las especificidades de la actividad laboral y el carácter de cada enseñanza, de forma que esta incida de manera positiva en el comportamiento intelectual del estudiante y en su estado de ánimo.

Existen diversas concepciones teóricas y vías de accionar para desarrollar la formación laboral. Son conocidos en este sentido los trabajos de Patiño Rodríguez (2000), Cerezal Mezquita (2000), Fong Estopiñán (2001), Hernández Calderín y Borroto Gerardo (1990), García Pérez (1992), entre otros.

Algunas de las definiciones más importantes son:

Baró, W. (1997) considera la formación laboral como el proceso mediante el cual se prepara al estudiante para que sea capaz de utilizar los conocimientos, hábitos, habilidades generales y politécnicas en la actividad transformadora concreta mediante el trabajo, que se orienta por el sistema de valores que se adquieren tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

Para Cerezal, J. (2000) la formación laboral es un proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, normas, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que está encaminado a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo y valora la cultura laboral como un resultado de este proceso.

Del análisis de estas definiciones se concluye que ambos consideran la formación laboral solo como un proceso donde el resultado es la cultura laboral.

Por su parte Alarcón, M. y Gómez, A. (2006) consideran que “[...] la formación laboral es mucho más amplia y compleja que el desarrollo de habilidades, hábitos, capacidades y competencias para determinada labor por muy importante y necesaria que estas sean, [...] debe formar parte de la personalidad como un todo integrado, donde se involucre tanto la esfera motivacional-afectiva como la cognitivo-instrumental [...] e influir de forma determinante, en el nivel superior de regulación de la conducta de cada sujeto”.³

Actualmente se define que la Formación Laboral es un **proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o la de obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida.** (Leyva F. A. Y Mendoza T. L., 2011)

La adopción de una terminología adecuada para definir la formación laboral, su conceptualización, es algo realmente que va más allá de los actuales criterios y de hecho no se ha llegado a un consenso al respecto; los términos de uso más frecuentes han sido: Enseñanza Manual, Sloyd, Educación para el trabajo, Educación para la vida, Trabajo Manual, Tecnología para el Trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales y Educación Laboral y a partir de la década de los años 90 se empezó a tratar un nuevo término denominado **formación laboral**.

El desarrollo de la actividad laboral en las escuelas de enseñanza general en Cuba, careció por mucho tiempo de un estudio que revelara su evolución histórica y su relación con el desarrollo internacional.

Con el surgimiento del trabajo manual se instauró la aplicación de los talleres escolares, lo que permitió combinar la teoría con la práctica, se introdujeron en la enseñanza primaria nociones de diferentes oficios, se comenzó el trabajo con

³ M. Alarcón y A. Gómez (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral.* Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín, p. 4

metales y maderas; en el trabajo de cocina popular se incluyó la enseñanza doméstica para la mujer, por lo que se trató de preparar al hombre para la vida.

La introducción del trabajo manual en Cuba con todos los requerimientos que ella implica, fue materializada bajo la supervisión directa del comisionado de las escuelas públicas Hanna, por el profesor norteamericano L. Summers, graduado de enseñanza manual en Nueva York.

Se incluyeron en los primeros trabajos de Sloyd, a partir del curso escolar 1900-1901, las tareas del trabajo manual en las diferentes escuelas de Cuba.

El 20 de mayo de 1901 fue aprobado el primer Plan de Estudios para las Escuelas Públicas que incluía el Trabajo Manual como una de las asignaturas a impartir. Cinco años más tarde fue publicado por Heindengren el manual del **Sloyd cubano**, primer libro dedicado a la Enseñanza Manual escrito en Cuba.

Figuras prominentes de la cultura y la ideología tanto extranjeros como de Cuba, también se han pronunciado en relación con la formación laboral:

- La actividad laboral permitirá al sujeto conocer los elementos fundamentales de la técnica (Lenin).
- En la sociedad socialista se combinarán la educación y el trabajo y de esta manera se garantizará a las jóvenes generaciones la enseñanza politécnica integral. (Marx y Engels).
- Quien quiera nación viva ayude a establecer las cosas de su patria de manera que cada hombre pueda labrarse en un trabajo honrado, activo y aplicando una situación personal independiente (José Martí Pérez).
- Quien quiera pueblo ha de habituar a los hombres a crear. (José Martí Pérez).

A partir de estos planteamientos realizados por importantes personalidades del ámbito cultural, político y filosófico de su época y con plena vigencia actual se observan diferentes aristas del proceso de formación laboral. Lenin le da importancia a la práctica por el conocimiento de la técnica obtenido del proceso laboral, la educación y el trabajo combinados a los que se referían Marx y Engels y las cualidades laborales y la creatividad enfatizados por José Martí son elementos que de una u otra manera caracterizan el proceso de formación laboral. La

contextualización de la definición de formación laboral demuestra la vigencia de estos razonamientos.

Preciso resulta definir conceptos como las cualidades de la personalidad y las cualidades laborales de manera que resulte más sencillo el proceso de comprensión de la formación laboral.

Se asume la definición de cualidades de la personalidad como las *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 Martín, L. y otros, 2004).

Y se asumen las cualidades laborales como *características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral*. De manera que la línea divisoria entre ambas cualidades es tan fina que no se puede asumir las diferencias, ya que la formación de una personalidad estable y saludable llevará a una actitud positiva hacia la actividad laboral.

A lo largo de estos años fueron surgiendo teorías, que trataron de fundamentar este fenómeno formativo de cualidades laborales, a modo de comparación se resumirán en tres posturas teóricas fundamentales, las que recogen el proceso de formación laboral desde sus aristas. Ellas son:

- **Concepción estrecha de la formación laboral:** Se considera sólo como proceso externo que se da en un escenario de la realidad fuera del sujeto. Se considera sólo dirigido a la formación de conocimientos, habilidades y hábitos.
- **Concepción amplia de la formación laboral:** Considera como un proceso y resultado de naturaleza pedagógica y psicológica que se produce tanto externa como internamente. Está dirigida a la formación de cualidades reveladoras de la formación laboral para que el sujeto sea capaz de cumplir su función social adecuadamente y que incluyen en sí las habilidades, los hábitos y los conocimientos, en tanto están dirigidas a un objetivo muy específico que depende de la situación social de desarrollo.

- **Concepción del Centro de Estudios de Formación Laboral:** Proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida.

Leyva y Mendoza, 2011

Al valorar las tres definiciones antes expuestas, se observan limitaciones en la concepción estrecha, fundamentalmente por no concebir el fenómeno interno, mediante el cual se forma al sujeto a partir de su interacción con el medio sobre el que está incidiendo en una relación estrecha e íntima, pues el estudiante a medida que modifica el entorno sobre el que actúa se va modificando a sí mismo y así se produce un ciclo interminable de creación de nuevas cualidades y nuevas necesidades, proporcionando un camino para el desarrollo.

La concepción amplia aunque toma en cuenta los componentes internos y externos no es capaz de ir más allá de la naturaleza pedagógica y psicológica que se produce tanto externa como internamente. Está dirigida a la formación de cualidades reveladoras de la formación laboral, pero no refleja para nada la concepción axiológica en virtud de la cual se crean valores y cualidades en los estudiantes en proceso de formación y tampoco se refiere a la obtención de productos y servicios de aceptación y beneficio social.

Estos aspectos sí se toman en cuenta en la definición ofrecida por Leyva y Mendoza. Ellos definen un concepto más abarcador y con un enfoque social y formativo, que lleva a la formación de las cualidades laborales en los estudiantes sobre los que se ejerce nuestra acción encaminada a la solución de los problemas laborales de nuestra sociedad; sin perder de vista la objetividad, y las necesidades reales de los educandos.

El desarrollo de la formación laboral se concibe sobre un enfoque histórico – pedagógico que tiene su esencia en la necesidad de considerar las tradiciones educativa, cultural e histórica que permita adecuar cada proceso formativo a su contexto histórico social y pedagógico. Implica establecer bajo qué normas se debe conducir hacia el futuro la actividad laboral en nuestras escuelas.

Estos dos razonamientos muy concretos y aplicables a toda la Enseñanza Técnica y Profesional, se refieren en esencia al fenómeno formativo que se enfrenta en la Enseñanza Técnica y Profesional y constituyen en sí, la línea de trabajo más importante a seguir desde la óptica actual de los politécnicos. Es primordial la preparación de los docentes para lograr la eficiencia en el proceso de formación del obrero calificado y el técnico medio que necesita el país a partir de la concepción, convicciones, sentidos y significados que dan a la inserción laboral.

Se asume como concepto de gestión y desarrollo de la formación laboral el proceso de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de actividades de carácter administrativo, docente - metodológico, educativo, de superación e investigación para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos como eje transversal de su proceso formativo, que toman en consideración la relación existente entre la sistematización del carácter politécnico y laboral de la enseñanza y las influencias educativas que poseen la diversidad de contextos socioeducativos que caracterizan su formación. Estas tienen como finalidad, el desarrollo de cualidades laborales requeridas para la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, planteado por el centro de estudios.

El método fundamental del proceso de formación de este profesional es el método instructivo, educativo y desarrollador, que como lógica didáctica tiene en su núcleo los métodos de la cultura vinculados a la educación laboral (de la ciencia, de la tecnología, del arte, las creencias y las tradiciones), los métodos profesionales y los métodos didácticos (métodos de enseñanza aprendizaje).⁴

Durante la formación del profesional no deben sobrevalorarse las concepciones eminentemente curriculares, que analicen los aspectos teóricos y conceptuales (como los de formación práctica que identifican dicha preparación), sino que es necesario que se tome como premisa básica la necesidad de preparar a un

⁴ El método IED para la dinámica del PDE (Alberto Leyva, 2002)

profesional con una adecuada formación laboral, capaz de garantizar la eficiencia y la eficacia de las instituciones educativas para las cuales trabajará.⁵

El rescate de nuestras producciones tradicionales, el proceso de apropiación y transferencia de las tecnologías y la aplicación de tecnologías sostenibles y protectoras de la integridad medioambiental tienen que ser la premisa del proceso formativo de la Educación Técnica y Profesional desde el punto de vista laboral, social, familiar y personal, incidiendo en la satisfacción de las necesidades sociales y en la propia satisfacción personal del trabajador.

La formación laboral, como proceso dialéctico, es un proceso de cambios sucesivos que van a acercar dialécticamente al sujeto al estado deseado, a partir del estado actual, todo este fenómeno debe desarrollarse teniendo presente la conjugación de las leyes, principios y pares dialécticos de la filosofía, y debe proporcionar un individuo cada vez mejor, cualitativamente superior.

En lo psicológico, es atinado afirmar que el desarrollo de las cualidades de la personalidad constituye en primera instancia la intención de la formación de cualidades laborales.

Relación entre la Formación laboral y la formación de la personalidad

En el proceso de formación laboral lo más importante es la formación de las cualidades laborales que propicien modos de actuación, y de hecho las cualidades definen en gran medida las actitudes y motivaciones, que dependen de la formación de la personalidad, por lo que en la misma medida que se desarrolla la formación laboral se consolida la formación de la personalidad, y viceversa. Estos aspectos deben tenerse en cuenta para la estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en cada uno de los contextos socioeducativos en los que se desempeña el estudiante.

El materialismo dialéctico, define al hombre como un producto histórico-social y ofrece la más valiosa definición para el conocimiento y el planteamiento teórico de la conciencia, la psiquis y la personalidad, que se empieza a formar desde que el niño se reconoce como individuo y concluye sólo con la muerte; está en constante cambio

⁵ Ibídem

y adaptación, y a la vez que el individuo como sujeto modifica el medio, se auto modifica y se regenera a sí mismo, desarrollando nuevas cualidades. Este proceso de cambios y adaptación, constituye una herramienta, que en las manos adecuadas ha de producir resultados insospechados.

La intención del autor está encaminada a la utilización de la teoría de la personalidad, a la caracterización de sus elementos integradores y los principios que rigen su formación y desarrollo para favorecer la formación laboral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educacional cubano.

El estudio de la psiquis humana, su formación y manifestación en presencia de determinados factores externos, y su estructura, es sin dudas uno de los temas que más apasionan a los estudiosos de la psicología, tanto por sus implicaciones en el desarrollo de la personalidad, como por la influencia en su conducta y su actuación. La relación entre la objetividad y la subjetividad es tan estrecha y enigmática que para muchos (equivocados) están separadas, y no comprenden que cada una establece su “camino” proporcionando una vía para que la otra se manifieste, así en la psiquis lo objetivo se refracta en lo subjetivo, que a su vez lo modifica y se auto regenera en sí mismo.

Es preciso asumir una definición al concepto de personalidad, para lograr la comprensión del fenómeno formativo en su más amplia dimensión.

Personalidad: “Es la organización, la integración más compleja y estable de contenidos y funciones psicológicas que interviene en la regulación y autorregulación del comportamiento en las esferas más relevantes para la vida del sujeto.”

(Castellanos C, Roxanne 2003:)

Al enfrentar la problemática que reviste la relación de la formación laboral y la formación de la personalidad, es innegable el vínculo indisoluble entre la personalidad y las cualidades laborales. Queda, por tanto, trazado el camino para estudiar la psiquis, como base para el desarrollo de una personalidad saludable y positiva, reflejo real de las características personológicas que demanda la sociedad que lo forma y de sus legados culturales y tecnológicos, adecuados al momento histórico que vive el individuo.

La filosofía Marxista Leninista plantea, a la luz de la concepción materialista dialéctica del determinismo de la psiquis, postulados que responden eficientemente a la relación entre lo externo y lo interno, entre lo subjetivo y lo objetivo, relaciones que definen científicamente la dialéctica del desarrollo de la psiquis.

Rubinstein en su obra: Principios de la psicología general, analiza la conciencia como forma superior de la psiquis y plantea al respecto:

*(...) no se debe relacionar sólo la conducta y la acción como algo sólo externo, con la conciencia, como algo exclusivamente interno. La acción como tal ya representa la unidad de lo externo y lo interno, así como, por otra parte, todo proceso interno viene determinado por su contenido objetivo-lógico y la unidad de lo interno y de lo externo materializa lo subjetivo y lo objetivo. La unidad de conciencia y conducta se funda en la unidad de sujeto y objeto (...)*⁶

Las vías de modificar la personalidad, son inherentes a la manera que tiene de formarse, dialécticamente hablando, son las influencias externas que se refractan en el mundo subjetivo del sujeto y a su vez crean una respuesta hacia ese estímulo, desencadenando una serie de transformaciones que proporcionan un desarrollo tanto del entorno (objeto) como del sujeto. Para lograr ese proceso de transformación de la personalidad es preciso desarrollar una caracterización precisa y muy objetiva del estudiante, la que debe responder a sus contextos y entornos.

A través de una estrecha relación de actividad y comunicación se irán introduciendo cambios en los niveles de estimulación externa para configurar el mundo de significaciones y sentidos que condicionen cambios en los modos de actuación como reflejo de las cualidades desarrolladas en los estudiantes a través de este proceso. Mediante ellas se establece el proceso de modificación de la conducta de los estudiantes, auto regenerado por el docente y provee los mecanismos para solucionar las carencias formativas de los educandos, sobre bases objetivas y estratégicamente concebidas a través de la educación.

La definición de actividad y comunicación y la manera en que se manifiestan estos en el proceso formativo de los estudiantes, contribuyen a aclarar el fenómeno

⁶ Rubinstein, S. L. Principios de la psicología general, Pág. 104.

pedagógico sobre el que se actúa. Se define la actividad como, el proceso de interacción sujeto objeto, dirigido a la satisfacción de las necesidades del sujeto, como resultado de la cual se produce una modificación del objeto y la auto modificación del sujeto. (Es la acción del hombre sobre la naturaleza para apropiarse de ella)⁷.

Se considera para la definición de comunicación la siguiente: *Comunicación es el proceso y el efecto de la transferencia de informaciones entre un emisor y, al menos, un receptor, a través de un medio y utilizando un sistema de codificación común a ambos*⁸.

Esto implica una premisa para lograr una comunicación pedagógica satisfactoria: si a ambos no les resulta entendible no se establece comunicación. El uso correcto del lenguaje, para el profesor va más allá del uso correcto de la lengua; debe hacerse entender, pues no basta con dar una buena clase (en el sentido pedagógico) si los estudiantes no la comprenden.

La actividad y la comunicación, como componentes curriculares, conforman el sistema de interacción profesor – alumno, cuyo contenido consiste en el intercambio de información, la influencia educativa y la organización de la interrelación, lo que constituye el centro de desarrollo de cualidades laborales. Por cuanto se considera que la comunicación como sistema tiene características especiales: es un sistema y un proceso activo, interactivo y se vivencia individualmente.

El carácter de sistema se evidencia, en que todos los factores que intervienen en ella están en interrelación, y se influyen recíprocamente. El maestro no puede creer que es el único ente activo del proceso. Es activo porque todos los sujetos que participan en él lo hacen, a partir de su propia implicación subjetiva, por lo que nunca juegan un papel absolutamente pasivo; es interactivo porque en ella participan al menos dos personas y cada una de ellas influye en la otra, por lo que la acción expresiva de uno depende del otro. Y la individualidad de las vivencias se refiere a la manera en que

⁷ Pérez Martín, L. y otros. (2004). La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo. (Provisional). C. de La Habana: Pueblo y Educación.

⁸ Gutiérrez Rodríguez, E. La Comunicación Electrónica a distancia. Trabajo de Diploma de Ingeniería en Radiocomunicaciones Navales, La Habana, 1986.

cada uno hace sus valoraciones y a partir de sus vivencias y experiencias, extrae sus conclusiones. Para cada sujeto varía lo que puede ser significativo o no, cada estudiante recibe de una manera diferente las influencias educativas del docente, en dependencia de su mundo de significaciones y sentidos.

Aunque tienen sus especificidades que impiden confundirlas, tanto la comunicación como la actividad se manifiestan como una unidad dialéctica en la interacción que el hombre establece con la realidad que lo rodea, tanto con los objetos como con otros hombres. Por eso, su indisoluble interrelación se manifiesta en la unidad de los aspectos cognitivos y afectivos de la personalidad.

El educador ha de estar profundamente convencido de que la única forma de corregir la personalidad, con mucha objetividad y en los plazos adecuados, es mediante el cambio de la situación que creó la deformación, sabiendo justamente que si se modifica la conducta de los estudiantes, este proceso va auto modificando al docente y generando un nuevo nivel de conceptualizaciones y afinidades de los que saldrán todos cada día con mayor crecimiento personal, reconociendo que cuando un docente logra formar (reconstruyendo los criterios que tiene sobre sí mismo) a un adolescente que estaba prácticamente “perdido”, inexorablemente también se está “reencontrando” él mismo.

Con este proceder virtualmente se está reorientando el proceso de la psiquis como respuesta interna al estímulo externo. De este mundo de respuestas preconstruidas no se puede ignorar la relación *estímulo-respuesta*, por lo que no es posible pensar en un estudiante con antecedentes de violencia se le proporcione un estímulo violento y corrija su modo de actuar. Antes, es preciso prepararse en las diversas formas de incidir en su conducta para lograr, a través de una corrección del estímulo inicial (la acción del docente sobre él), una modificación de la conducta del adolescente, evitando que use sus sistemas de respuestas habituales y obligándolo a producir nuevas respuestas.

La sociedad, con su papel rector en el proceso de desarrollo de cualidades de la personalidad y laborales, establece normas que impone a su miembro, y juega su rol de demandante de cumplimiento de indicadores y expectativas, como contexto

socioeducativo más importante. Contiene como subordinados a la familia, la escuela y al estudiante en sí mismo, por lo que ella es la precursora del desarrollo. A veces se ha comportado permisiva y tolerante, y se escuchan criterios acerca de que “se han perdido los valores”, o que “en mi época se hacía de otra manera”; siempre se trata de minimizar el papel de la nueva generación. Fue así desde la época de Nabucodonosor en Babilonia y será siempre así, porque se está más predispuesto a juzgar que a entender, y no siempre se establece una relación empática, sino que se actúa cargado de un subjetivismo que parcializa en gran medida las decisiones y juicios, olvidando que cada generación está dialéctica y socialmente más comprometida con su tiempo que con sus orígenes.

La formación en valores es un proceso que está definido por la política educacional y por la intención del Comité Central del Partido Comunista de Cuba, del Consejo de Estado y el Consejo de Ministros, y va mucho más allá de lograr el respeto formal impuesto. Esta labor ha de ser en primera instancia una tarea de conciencia, de compromiso, de desarrollo de ciertas cualidades sociales y ciudadanas, y nadie escapa a su efecto. El sujeto se debe acostumbrar a seguir normas de conducta, pero en el caso de los adolescentes, con todas sus crisis, necesitan que alguien los guíe en este engorroso proceso de lograr su capacidad de autovaloración en situaciones de desarrollo, con sus carencias y necesidades afectivas para que se convierta en el joven que demanda el país, con sólida preparación laboral y principios éticos y morales a la altura del momento.

De un análisis detallado de las condiciones objetivas y subjetivas de los politécnicos, se puede determinar que es necesario conciliar la contradicción que se manifiesta entre la necesidad de formar el recurso humano que debe solucionar las carencias de la economía actual y la preparación de los docentes para desarrollarla. De igual manera, garantizar las condiciones materiales, financieras y humanas que favorezcan su funcionamiento óptimo, mediante un correcto proceso de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de la enseñanza práctica, intencionando la formación laboral de los estudiantes hacia la solución de las limitaciones y necesidades sociales.

En lo didáctico y lo pedagógico resalta el uso del método Instructivo Educativo y Desarrollador, y del procedimiento interactivo – profesional para la formación laboral de técnicos medios y obreros calificados.⁹

Este procedimiento, se determinó a partir de la sistematización teórica y de la integración de los métodos de trabajo tecnológico, los métodos propios del proceso laboral y los métodos de enseñanza-aprendizaje, que les permiten a los estudiantes realizar las tareas de carácter laboral a través de su actuación profesional. Su utilización permite apropiarse, de los contenidos, habilidades y valores para cumplir los objetivos de la formación laboral en este nivel educativo, a través de los procedimientos que se concretan en las acciones socio-laborales desde las diferentes asignaturas.

El Método Interactivo-profesional se define como “[...] el camino a través del cual los técnicos medios interactúan con los objetos durante el desarrollo de las actividades de carácter laboral y con el resto de los sujetos que se implican en las mismas” (Martínez Cuba, O: 2011)¹⁰

Este método “[...] permite que los técnicos medios y obreros calificados interactúen de manera sistemática con la realidad concreta del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan desde la integración de los métodos de trabajo tecnológico, los métodos propios del proceso laboral y los métodos de enseñanza-aprendizaje, lo que permite organizar y dinamizar la formación laboral de los estudiantes, en su interacción activa no sólo con los objetos, sino con los otros sujetos implicados”.(Martínez, 2011). Esto propicia la aprehensión individual de los contenidos laborales que el futuro trabajador necesita para dar solución a los problemas presentes en el contexto socio-laboral donde se desarrolla, a través de su actuación profesional.

Para su desarrollo se proponen tres procedimientos: el procedimiento de caracterización tecnológica, el procedimiento socio-laboral contextualizado a las profesiones y los oficios, y el procedimiento de integración profesional

⁹ Martínez Cuba, Orlando, Curso preevento del VI Taller Nacional Científico Metodológico sobre Formación Laboral

¹⁰ Ibídem.

contextualizado a la actividad práctica, por la connotación que tiene en el proceso de inserción laboral, así como en las prácticas de aprendizaje de los oficios. Estos procedimientos les permiten a los técnicos medios y obreros calificados, la aprehensión de conocimientos, habilidades y valores concretada en cualidades laborales de la personalidad que requieren para manifestarse de forma adecuada y productiva en su actuación profesional.

Para desarrollar este proceso investigativo es preciso apoyarnos en los métodos estadísticos. Dentro de ese universo se agrupan dos grandes tipos de análisis, el descriptivo y el inferencial; por las características de este trabajo no se profundizará en el análisis inferencial, aunque de los resultados obtenidos por métodos descriptivos se obtiene información de la que se “infieren” determinadas conclusiones, por tanto nunca se hablará de un método puro de estadística.

Anteriormente se ha definido la población y la muestra sobre la que se desarrollará la investigación, así como los criterios de selección, no se exponen nuevamente porque sería redundante. A partir de aquí se hará referencia a la muestra seleccionada (5 profesores y 16 alumnos) cuando se indiquen los elementos objeto de investigación. Existen muchos tipos de muestreos, que se pueden clasificar en dos grandes grupos: intencionales y aleatorios.

Los muestreos intencionales, por su carga de juicios y valoraciones, cuando se aplican, proporcionan una muestra integrada por aquellos elementos de la población que el investigador considera que deben ser incluidos en ella, por tanto, tienen implícito una "gran dosis de subjetivismo". Las conclusiones a las que se arriban con el estudio de esa muestra, son válidas solo para ella y no se pueden realizar "inferencias" generales a partir de esos resultados.

Se impone un análisis aparte de los muestreos intencionados ya que sus aplicaciones deben ser solo en situaciones muy excepcionales y con propósitos muy restringidos.

Como se ha planteado el proceso de investigación que se realiza puede ser considerado como investigación por encargo, por lo que condiciona la metodología y se dedicará a buscar causas y alternativas de solución a un problema que se ha

comprobado a partir de la validación, mediante el diagnóstico y la certeza de la existencia del fenómeno objeto de investigación.

Corrigiendo un enfoque deformado de la visión real del politécnico en nuestro país y que ha llevado de la mano a muchos a perder el camino formativo pues se dedica solamente, con gran fuerza, a instruir a los estudiantes en los procesos cognitivos y es por ello que se precisa que la visión formativa de los docentes y directivos sea basada en la premisa de que se deben formar integralmente, desde una nueva óptica donde se logre a la par la instrucción, la educación y su desarrollo.

El autor asume incorporar las nuevas tendencias de la didáctica desarrolladora actual con sus concepciones, lo que impone un esfuerzo mayor por parte de directivos y docentes a partir de la reelaboración de las guías de entrenamiento con una renovación de los planteamientos teóricos y didáctico - pedagógicos para el desarrollo de una clase a la altura de los momentos actuales que vive el país. Propone el empleo del método instructivo, educativo y desarrollador para lograr formar las cualidades laborales necesarias a partir de aprender haciendo, eliminando mecanismos facilistas al impartir las clases y enfrentando con responsabilidad el reto que impone los nuevos tiempos.

A la luz de la pedagogía y la didáctica y mediante la aplicación de sus principios se define, a grosso modo, el proceso de formación como un ciclo ascendente, matizado por continuas sucesiones de cambios conceptuales y de consolidación de cualidades laborales. Es por ello que se enfatizará más en la didáctica mediante la utilización del método instructivo, educativo y desarrollador, lo que hará más simple la comprensión de la formación, que instruya en contenidos, eduque mediante la formación de cualidades y propicie el desarrollo humano del estudiante, analizado desde la diversidad de contextos socioeducativos.

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

Para el desarrollo de esta concepción teórica, se asume el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral, el cual según Martínez es “[...] aquel que permite que los estudiantes se apropien y acomoden a las normas sociales

y del trabajo de su entorno para integrar los conocimientos, habilidades y valores en la solución de los problemas profesionales que se manifiestan en el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan, como respuesta al compromiso social de las escuelas politécnicas”.¹¹

El principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral constituye un punto de partida para la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, o sea, que actúa como un elemento regulador del modo de actuación, lo que constituye un aspecto esencial para la práctica, proporcionando las bases para que el sujeto transforme conscientemente la realidad, desde el contexto socio-laboral, lo que se concreta en la actuación profesional en función de satisfacer las necesidades de la sociedad.

Sobre la base de estos fundamentos hasta ahora expuestos, de las características generales de los principios y tener carácter de sistema; para revelar el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-laboral se proponen las siguientes acciones:¹²

1. Considerar las exigencias actuales del ámbito laboral, de manera especial, las que se derivan del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los técnicos medios y obreros calificados.
2. Planificar la interacción con lo laboral dando posibilidad a la participación activa de los técnicos medios y obreros calificados, de modo que se impliquen en el proceso productivo.
3. Seleccionar los contenidos laborales de cada asignatura que se puedan transferir a las situaciones concretas del contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los técnicos medios y obreros calificados.
4. Vincular el Proceso Pedagógico Profesional de las diferentes asignaturas con la vida de los estudiantes, de modo que se impliquen las vivencias de estos en la solución de los problemas del contexto socio-laboral.

¹¹ Martínez, O. (2011). La formación aboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, p. 54.

¹² *Ibidem*, p. 56.

5. Desarrollar habilidades en los técnicos medios y obreros calificados que les permitan trabajar tanto de forma individual como colectiva, a través de la actividad y la comunicación, es decir, en su interacción directa no sólo con los objetos sino también con otros sujetos.
6. Lograr la valoración por los técnicos medios y obreros calificados de los resultados de las actividades sociales y productivas que realizan en su contexto socio-laboral, para que se reconozca su influencia en la satisfacción de las necesidades sociales, y por ende, en el desarrollo social.
7. Lograr que los técnicos medios y obreros calificados no sólo sean capaces de explicar los conocimientos que poseen en la actividad práctica, sino que expliquen también los nuevos conocimientos que adquieren en su interacción directa con el medio que le rodea y con el resto de los sujetos.
8. Involucrar no sólo a la entidad productiva en el desarrollo de las actividades laborales planificadas desde el Proceso Pedagógico Profesional, sino también a la familia y la comunidad, para que se reconozca el papel del futuro trabajador en el desarrollo social.

De las cualidades laborales que caracterizan a los técnicos medios y obreros calificados, según Martínez y otros (2012), se destacan: comprometido, organizado, responsable, laborioso, perseverante, independiente, flexible, sensible y creativo.¹³

La integración y conjugación armónica de estas cualidades laborales, caracterizan y singularizan la cultura laboral como cualidad resultante de la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados, vista como proceso y resultado en la Educación Técnica y Profesional. Estas cualidades les permiten manifestar comportamientos adecuados y productivos durante su actuación en la solución de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrollan.

A través de los procesos formativos es preciso desarrollar cualidades laborales en los estudiantes, las que se deben diagnosticar a través de los rasgos de cada cualidad, que aparecen descritas y caracterizadas mediante sus rasgos (Anexo 1) Las

¹³ Martínez, O. y otros. (2012). Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional, p. 10.

estrategias de gestión y desarrollo de la formación laboral en todas las enseñanzas y especialmente en la Enseñanza Técnica y Profesional precisan el fin para cada nivel y solo mediante un uso creativo de métodos y medios se podrá ejercer una labor eficiente sobre los estudiantes, acercándonos al objetivo final de la educación, que al decir de nuestro Apóstol es: ...” forjar el alma para la vida”...

Las bases axiológicas del proceso formativo tienen que estar sustentadas en la formación ética de los estudiantes. No basta con instruir, hay que ser ejemplo de conducta y de un modo de actuar que constituya paradigma a través del cual los estudiantes reciban el mensaje formador que se pretende dar, pues es posible impartir clases de excelencia en el aula y en la sociedad ser una muestra de conductas censurables, lo que en lugar de ayudar a los estudiantes, se estará deformando sus principios y valores, guiándolos hacia conductas hipócritas e inconsecuentes.

En los centros politécnicos de la provincia se desarrolla un proceso formativo de técnicos medios y obreros calificados, a través de las modalidades de enseñanza práctica, entre las que se destacan por sus potencialidades las Prácticas Laborales, Prácticas Preprofesionales y las Prácticas para la Obtención de la Calificación Obrera.

El aula anexa, como está concebida es incapaz de ofrecer todas las opciones necesarias para el aprovechamiento de las potencialidades formativas que exige el momento. Se hace necesario un cambio de percepción y una dinámica más específica; se deben ofrecer soluciones a problemas reales, salir del contexto de las simulaciones, que en su momento juegan un papel fundamental, pero que luego limita la eficiencia de la formación de cualidades como ser responsable, comprometido, sensible y creativo, ya que en el contexto de las simulaciones el producto final de la práctica se desecha al terminar la misma.

En este proceso investigativo, la Formación Integral del Estudiante es la variable dependiente que se manifiesta en el modo de actuación de los estudiantes en el desempeño de sus funciones tanto en la escuela como en el proceso de inserción laboral, y las cualidades: Ser responsable, comprometido, creativo y sensible son las

variables independientes, y por tanto para su diagnóstico, deben desarrollarse instrumentos como observación del desempeño, entrevistas y encuestas que permitan evaluar su estado de formación o consolidación, que faciliten definir en las dimensiones cognitiva, comportamental y contextual los indicadores de evaluación.

Desde la dimensión formativa, las cualidades antes referidas, se pueden evaluar analizando la manera en que el alumno refiere en su diario el proceso de inserción laboral al que se enfrenta, como describe el proceso productivo.

Ser **responsable**: se demuestra a partir de la objetividad de las descripciones acerca del conocimiento, asunción y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo, el cuidado, protección y conservación de los medios de trabajo de que dispone, la obtención de productos con calidad y con las exigencias establecidas para su utilización y el uso racional de los recursos en la solución de los problemas profesionales.

Ser **comprometido**: se manifiesta en las expresiones que reflejen el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo, el trabajo cooperado y solidario durante el desarrollo de las actividades de carácter laboral, el sentido de pertenencia con su futura profesión u oficio y con la labor que realiza.

Ser **sensible**: se expresa en el reconocimiento de los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla y de la necesidad de resolverlos para contribuir al desarrollo social, los sentimientos de amor hacia la labor que realiza y el interés de producir con calidad y estética; mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades del contexto socio-laboral donde se desarrolla.

Ser **creativo**: se observa en la capacidad para detectar los problemas profesionales del contexto socio-laboral donde se desarrolla y proponer vías para su solución, la búsqueda de las causas que generan los problemas profesionales, tomar en consideración la combinación de experiencias propias y ajenas en la solución de los mismos y en la generación de ideas que conduzcan a nuevas soluciones, asumir las necesidades sociales como fuente esencial para establecer objetivos cuya solución requiera no sólo de las habilidades, conocimientos y valores que reciben, sino también de las posibilidades y estrategias con que cuenta a partir de sus propios

recursos y demostrar un pensamiento lógico, en el que predomine la imaginación y la curiosidad intelectual ante la solución de los problemas profesionales.

EPÍGRAFE 2- DIAGNÓSTICO REALIZADO AL ESTADO DE LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA INSERCIÓN LABORAL.

La concepción de la guía de entrenamiento para las prácticas laborales y preprofesionales de los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial, normadas por el Reglamento de Enseñanza Práctica, Resolución Ministerial 254/2013 está en función del desarrollo de habilidades profesionales y cualidades laborales en el estudiante, pero presenta insuficiencias en su proceso de elaboración, control y evaluación por parte de los tutores y docentes que atienden el proceso de inserción laboral durante el desarrollo de estas prácticas, lo que limita su uso como instrumento de apoyo durante este importante proceso pedagógico profesional en las entidades de la producción y/o los servicios, en condiciones reales de trabajo.

El problema profesional, con sus causas y contextos, se diagnostica en este epígrafe para validar las condiciones actuales de manifestación del fenómeno pedagógico que se produce durante esa etapa de la formación laboral de los estudiantes referidos anteriormente.

2.1 El diagnóstico y las etapas.

Para diagnosticar el problema profesional se hace necesario desarrollar instrumentos de investigación que lo permitan.

Se diseñó un proceso de investigación basado en la búsqueda de información, tanto en documentos impresos como digitales, el estudio de las resoluciones que regulan este proceso formativo en el Ministerio de Educación, específicamente en Educación Técnica y Profesional y luego se entrevistan alumnos y profesores, para valorar con la mayor precisión posible la realidad del problema.

Para demostrar la necesidad formativa y diagnosticar el problema profesional en su real magnitud se hizo necesario un trabajo estructurado en 4 etapas:

PRIMERA ETAPA

Determinación de la población y la muestra que será sometida al diagnóstico.

De acuerdo con los métodos estadísticos, se utilizarán los métodos de la estadística descriptiva, aunque, como se ha dicho, es imposible dejar de inferir algunas

conclusiones a partir de los resultados de los instrumentos aplicados a las investigaciones. Pero por el predominio de los métodos y procedimientos de la estadística descriptiva se considera así este estudio.

Dentro de la estadística una parte importante está referida a la determinación de la muestra dentro de una población, intentando que sea lo más representativa posible. Ahora se hará referencia a la representatividad de la muestra, por la importancia que adquiere dentro de la investigación estadística, que la muestra "representativa", tiene que ser un "reflejo fiel" de la población de la que fue seleccionada. Debe caracterizarse estar "libre" de información superflua y de subjetivismo. Entonces, ¿Cómo se obtiene una muestra representativa?

Se tienen en cuenta los aspectos siguientes:

- **Que la muestra sea aleatoria.** En nuestra investigación este aspecto no es totalmente aplicable ya que la muestra es intencionada, para poder obtener una información que tipifique a la población de que se extrajo.

En este caso se debe extraer de entre los profesores que imparten asignaturas prácticas, pues ellos son los que enfrentan el proceso de la práctica preprofesional ó de la práctica laboral, porque si se selecciona aleatoriamente puede no ser típica la muestra, afectando la veracidad de la información y comprometiendo los resultados del trabajo final.

- **Que el tamaño de la muestra sea el adecuado.** En cuanto a qué tamaño debe tener la muestra, algo polémico, y que depende en gran medida de las características de la población, existen criterios al respecto, entre los que está el que plantea que se debe emplear el 10% de los elementos de la población, mientras otros sostienen que lo correcto es un 20%.

Se considera que debe incluir un número óptimo y mínimo de los elementos de la población, es decir, debe ser, a la vez, la mayor posible, que permita al investigador abarcarla toda y lo más precisa posible para que admita trabajar sobre ella, según la intención del investigador, pero sin perder de vista que constituya tipicidad.

Lo primero fue determinar dentro de la totalidad del universo, como se refiere en la introducción, que la cobertura de docentes está completa, compuesta por 126

profesores, de ellos 91 graduados de nivel superior, 21 máster, 12 habilitados de nivel técnico medio y 15 especialistas de la producción y los servicios que imparten docencia, 149 tutores para atender los estudiantes durante las Prácticas laborales, Prácticas preprofesionales y Prácticas de obtención de la calificación obrera. Las carencias de capacitación y superación de los docentes se solucionan mediante cursos técnicos y reciclaje. En estos momentos, 39 docentes reciclan a través de diferentes variantes.

Del total de la plantilla son 5 los docentes y 82 estudiantes la población incorporada al proceso de inserción laboral, sobre la que se desarrolla la investigación, por sus características y distribución en la provincia. Se realiza un muestreo intencionado en el que se seleccionan para esta investigación los 5 docentes que realizarán prácticas preprofesionales en el curso y prácticas laborales, constituyendo el 100 % de la población, y de la población de estudiantes constituida por los 82, se seleccionan 16 para un 20 %, diferenciadamente para que forme una muestra representativa.

SEGUNDA ETAPA

Búsqueda bibliográfica y estudio de documentos normativos vigentes.

- Estudio de investigaciones efectuadas en la Universidad de Holguín, para validar la necesidad.
- Estudio de la Resolución Ministerial 238/ 2014, Sistema de Evaluación, que define las vías, modalidades y formas en que se efectúa la evaluación. Específicamente, las que inciden en la evaluación de las actividades prácticas.
- Estudio de la Resolución Ministerial 200/ 2014., Reglamento de Trabajo Metodológico.
- Estudio de la Resolución Ministerial 254/ 2013, Reglamento de Enseñanza Práctica, que constituye la base para la estructuración de las actividades y modalidades de la Enseñanza Práctica.

De la búsqueda de información se obtuvieron los resultados siguientes:

- El estudio de las tesis y resultados de investigaciones realizadas en la Universidad de Holguín, nos muestra una gran cantidad de documentación

respecto al tema de la práctica en diversas modalidades, haciendo énfasis en la inserción laboral y en la transferencia de conocimientos y la adquisición y desarrollo de habilidades profesionales durante las mismas.

- El sistema de evaluación concibe la evaluación de las actividades prácticas mediante indicadores, los que posteriormente se utilizarán en el desarrollo del proceso, pero se constata que la evaluación de las cualidades laborales es tema ausente en estas resoluciones.
- El reglamento de trabajo metodológico prevé la preparación de los profesores para el desarrollo de la clase y los indicadores que debe observar para el cumplimiento de sus funciones, las que indican vías y formas para lograr la preparación metodológica de los profesores, los que deben realizar reuniones metodológicas, clases metodológicas instructivas, talleres metodológicos y despachos metodológicos como principales formas de trabajo metodológico.
- El reglamento de enseñanza práctica tiene previsto en el CAPÍTULO IV, SECCIÓN I, la Inserción Laboral, su objetivo, planificación, ejecución y evaluación, proveyendo un mecanismo para desarrollar la inserción en las entidades de la producción y los servicios en sus diversas modalidades.

TERCERA ETAPA

Aplicación de instrumentos de diagnóstico y análisis de los resultados.

1. Entrevista con profesores y estudiantes. (Anexos 2 y 3)

La entrevista realizada a los profesores de asignaturas prácticas, especialmente a los que ya habían atendido prácticas preprofesionales, laborales o para la obtención de la calificación obrera se utilizó para esclarecer el estado real del problema profesional. Por las características de este tipo de instrumento se hace más difícil el proceso de tabulación de los resultados, pero las respuestas más comunes se utilizaron para el diagnóstico, entre ellos 2 llevan trabajando en Educación más de 15 años, y algunos específicamente en Educación Técnica y Profesional, muchos de ellos, han realizado prácticas en varias ocasiones. El proceso de elaboración de la guía de entrenamiento aún no está claro, su objetivo es integrar, fortalecer y

consolidar los conocimientos y habilidades profesionales establecidas en los planes y programas de estudio durante el desarrollo de las prácticas de inserción laboral. Se confecciona con suficiente antelación a la fecha de aplicación.

La totalidad plantean que desconocen las formas y medios para evaluar el estado de formación y desarrollo de las cualidades laborales y que, además, para casi todos es un término abstracto, que no se puede medir por magnitudes físicas. Están convencidos de que los alumnos no reconocen la importancia del proceso formativo desde esta óptica, se convierte en una acción interesante para todos y están en disposición de aprender cómo se puede medir los elementos para la evaluación integral de los alumnos durante la práctica.

Por otra parte, la entrevista a los estudiantes arrojó como dato de interés que todos los alumnos han desarrollado prácticas y consideran que la inserción laboral es importante porque los vincula al mundo laboral real, les permite desarrollar habilidades en condiciones reales de la producción y los servicios en las empresas. La muestra no está al tanto de los procesos de autoevaluación y coevaluación ni conoce de su importancia, considera importante los valores éticos y aunque no saben de cualidades laborales, la media de ellos se considera responsables, sensibles y comprometidos, pero no saben sobre qué criterios se basa su autovaloración, no obstante, para todos constituye un mecanismo de desarrollo de significaciones y sentidos que favorece su relación futura con el mundo laboral.

2. Encuesta a profesores seleccionados. (Anexo 4)

Por la dificultad de tabular y hacer análisis estadísticos a la entrevista, fue necesario aplicar una encuesta normalizada, destinada a los mismos docentes a los que habíamos entrevistado, con la que se profundizó la captación de información acerca del conocimiento del supuesto problema objeto de investigación.

Los resultados de la aplicación de la encuesta se tabulan para mostrar horizontalmente los resultados y permitir una normalización de la misma, favoreciendo el trabajo de extraer las regularidades y los indicadores comunes, que

permitan la obtención de los elementos estadísticos necesarios para elaborar la tesis acerca del problema profesional y una posible causa.

Prof Enc.	Preguntas de la encuesta									Categorización inferida
	1	2	2. 1	3	4	5	7	8	9	
1	S	+1 5	20	S	P	P	P	N	S	No está listo
2	S	+1 5	23	S	S	P	P	N	S	No está listo
3	N	-5	3	S	N	N	N	N	S	No está listo
4	N	-5	3	S	N	N	N	N	S	No está listo
5	N	-5	2	S	N	N	N	N	S	No está listo

Los resultados de las preguntas se resumen como sigue:

Pregunta 1: Permite constatar que 2 docentes proceden de formación pedagógica, y los otros 3 proceden de otra fuente.

Pregunta 2: La interpretación de los resultados indica que prevalece el profesorado de experiencia, evidenciado por los siguientes resultados:

- menos de 5 años de experiencias en educación son 3;
- de 5 a 10 años de experiencias en educación, ninguno;
- de 10 a 15 años de experiencias en educación, ninguno;
- más de 15 años de experiencias en educación son 2.

De igual manera la pregunta acerca de la experiencia en la Educación Técnica y Profesional indica que la mayoría tiene poca experiencia en la enseñanza.

Pregunta 3: Indica que todos han desarrollado prácticas antes, unos como docentes y otros como alumnos, y los especialistas han sido contratados precisamente para el desarrollo de la práctica de las especialidades en sus empresas.

Pregunta 4: Se clasifica en 3 rangos la autovaloración que hace cada docente de su conocimiento acerca de las potencialidades formativas del proceso de inserción laboral. Responden que **Sí** conocen 1, que conocen **Poco** 1 y que **No** conocen 3.

Aunque esa autovaloración es superficial, se comprueba en la observación práctica y en las sucesivas respuestas que, en realidad, la potencialidad que conocen es educativa y no formativa.

Pregunta 5: La elaboración de la guía de entrenamiento, que resulta vital para el proceso de inserción laboral la responden que la conocen **Poco 2** y que **No** la conocen 3.

Pregunta 6: Por los conceptos que se manifiestan en las respuestas se nota que tienen un conocimiento promedio acerca del tema que apunta a saber realmente que la cualidad laboral es un elemento importante a evaluar, pero que no cuentan con las herramientas teóricas y prácticas para evaluarlo, y en algunos casos tienen una idea acertada acerca de los rasgos, pero no pueden manejar una evaluación objetiva de los mismos.

Pregunta 7: Al referirse al uso que se hace de la inserción laboral para desarrollar cualidades laborales en sus estudiantes durante la práctica, la respuesta es la misma de la pregunta 5, ningún docente responde que **Sí**, que la conocen **Poco 2** y que **No** la conocen 3. Esto corrobora la inferencia realizada sobre las respuestas de la pregunta 4, ya que se confunde la educación y la instrucción realizadas durante la inserción laboral, incluso el desarrollo personal alcanzado por los estudiantes en este proceso, con la formación laboral y el desarrollo de cualidades laborales.

Pregunta 8: Sobre el proceso de evaluar el estado de desarrollo alcanzado por sus estudiantes en las cualidades laborales durante el período de inserción laboral en las modalidades de práctica todos refieren que **No** están en condiciones de hacerlo, ya que no saben como se puede evaluar el estado real de formación de cualidades y / o valores en sus estudiantes.

Pregunta 9: A todos **Si** les resulta interesante aprender a evaluar el desarrollo de cualidades laborales en sus estudiantes y refieren estar interesados en poder realizar una evaluación integral de los estudiantes.

De esta encuesta se obtiene una inferencia importante, los docentes no están listos para enfrentar el proceso de elaboración de la guía de entrenamiento. El análisis de los aspectos encuestados denota que el docente requiere una preparación para

desarrollar un proceso formativo de la personalidad en los estudiantes, durante el proceso de inserción laboral, mediante un correcto uso de la guía de entrenamiento en las modalidades de práctica previstas en los diseños curriculares.

Lo anterior expuesto, justifica la pertinencia de la presente investigación dirigida a resolver el siguiente problema profesional:

Problema profesional: insuficiencias que presentan los estudiantes técnico medio en Mecánica Industrial del territorio holguinero en su formación laboral durante el período de inserción laboral en las empresas.

La **contradicción** se manifiesta entre la necesidad de desarrollar la formación integral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial y el insuficiente aprovechamiento de las potencialidades del período de inserción laboral en las empresas que dificultan su desarrollo de manera continua sistemática.

El contexto en que se manifiesta este problema profesional es la práctica laboral y/o preprofesional, durante la inserción laboral en las entidades de la producción y/o los servicios, y los recursos humanos son los estudiantes de tercer y cuarto años de las especialidades de mecánica.

La **causa** del problema profesional es las insuficiencias en el diseño de las guías de entrenamiento que estos deben desarrollar, las cuales no toman en consideración el tratamiento al desarrollo de cualidades laborales desde el saber hacer profesional que distingue la actuación del estudiante en el contexto laboral.

Es por ello que este trabajo persigue como **objetivo:** Elaborar una guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial durante el período de inserción laboral en las empresas.

La formación integral de los técnicos medios de todas las especialidades de la enseñanza técnica y profesional nos obliga a reflexionar acerca de un tema tan necesario, quizás de los más importantes. En el contexto actual de la sociedad cubana contemporánea la formación laboral se impone en primer término, reconocer que la formación laboral está más allá de la instrucción pedagógica, aún de la educación institucional y social, llegando hasta el vínculo indisoluble con la formación de la personalidad.

De este vínculo entre las cualidades de la personalidad y las cualidades laborales surgirá la formación laboral adecuada a cada momento histórico, pues no se puede concebir ningún oficio o profesión aislados de su contexto histórico y social. Se impone por tanto hablar de la didáctica desarrolladora, de los métodos modernos de enseñar y aprender, que permitan el crecimiento en todas las esferas de la personalidad y de la consolidación de las cualidades laborales, las que, en nuestra sociedad, de manera particular, se constituyen en un encargo impostergable para la Enseñanza Técnica y Profesional.

Esta enseñanza conduce al desarrollo social, para el avance del nuevo programa económico planteado en los Lineamientos de la política económica de nuestro país. Por estas razones se impone la necesidad de desarrollar la fuerza calificada de manera urgente y con la calidad óptima, con cualidades laborales de la personalidad, que luego se reviertan en compromiso, patriotismo, responsabilidad y sensibilidad ante los problemas, con actitudes consecuentes con los principios de la revolución y un apego total a las banderas morales que debe enarbolar nuestra generación de jóvenes, que son en primera instancia los encargados de continuar el camino de la generación que nos precedió y educó.

EPÍGRAFE 3- GUÍA DE ENTRENAMIENTO PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE TÉCNICO MEDIO EN MECÁNICA INDUSTRIAL DURANTE LA INSERCIÓN LABORAL

La propuesta de alternativas como solución al problema profesional es la elaboración de una guía de entrenamiento para desarrollar la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial desde el contexto de las prácticas, mediante su uso, durante el proceso de inserción laboral en las entidades de la producción y/o los servicios, favoreciendo el desarrollo de las cualidades laborales durante esa etapa.

GUIA DE ENTRENAMIENTO PROFESIONAL PARA EL TÉCNICO MEDIO DE MECÁNICA INDUSTRIAL PARA EL PERÍODO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

En el presente epígrafe se hace la propuesta de la guía de entrenamiento profesional para el aprendizaje de los estudiantes de Técnico Medio en Mecánica Industrial a través del período de prácticas preprofesionales. Para su elaboración se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- El criterio de profesores y tutores que atienden la especialidad durante las prácticas preprofesionales.
- La experiencia docente como profesor de mecánica.
- El reglamento de enseñanza práctica (Resolución Ministerial 254/13)
- El resultado de las visitas a clases y controles al aprendizaje de los estudiantes durante las prácticas preprofesionales.
- La estructura sistémico de la guía de entrenamiento profesional propuesta por Alonso (2007) ¹⁴para los estudiantes de esta especialidad.

¹⁴ Alonso Betancourt, Luis Aníbal (2007). La formación de competencias laborales en los estudiantes de Bachiller Técnico en Mecánica Industrial durante el período de prácticas preprofesionales. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de La Luz y Caballero”, Holguín

Tal y como se expresó en este último aspecto para la elaboración de la guía de entrenamiento profesional se aplicó el método sistémico al concebir la guía de entrenamiento profesional a partir de la siguiente estructura:

I. Caracterización inicial del estudiante.

En primer lugar, la guía debe llevar el diagnóstico del estudiante en la esfera cognitivo – instrumental y afectivo –volitiva. En ella se revelan los principales problemas del profesional que se deben resolver mediante el entrenamiento profesional.

II. Problemas profesionales.

Se declaran los problemas profesionales que se manifiestan en el objeto de trabajo del técnico medio en Mecánico Industrial, los cuales deberá resolver el estudiante durante el entrenamiento profesional en la entidad productiva.

III. Objetivos generales

Se precisan los objetivos generales que debe alcanzar el estudiante al finalizar el entrenamiento profesional.

IV. Contenidos

Se precisan los contenidos objeto de aprendizaje haciendo énfasis en los conocimientos, las habilidades profesionales, cualidades laborales, los valores y actitudes a desarrollar en el estudiante durante el entrenamiento profesional para la solución de los problemas profesionales y el alcance de los objetivos generales.

V. Plan de entrenamiento profesional

En este componente se precisan las tareas tecnológicas por subsistemas de rotación que deberá realizar el estudiante durante el entrenamiento profesional y el procedimiento que deberán seguir los tutores para enseñar a los estudiantes a caracterizar, seleccionar y aplicar tecnologías con criterio técnico, económico y social.

VI. Evaluación.

Se ofrecen sugerencias en sentido general sobre la evaluación del estudiante durante la práctica preprofesional.

En el esquema de la figura 1 se resume la estructura de la guía de entrenamiento (Anexo 6)

A continuación, se presenta la guía de entrenamiento profesional atendiendo a la estructura mostrada.

.1 Caracterización psicopedagógica de los estudiantes.

A continuación, se muestra la caracterización psicopedagógica de los estudiantes a partir de las regularidades que arrojó el diagnóstico del grupo estudiantil seleccionado como muestra.

- Salud: Buena Estado físico: ajustado a su edad
- Familia: Funcional, preocupada por la educación del hijo, relaciones adecuadas con la escuela. Nivel socio-económico muy bueno. Padres profesionales.
- Rasgos de la personalidad: independiente, flexible (generalmente), reflexivo, seguro de sí, tiene intereses marcados (computación), aprende con facilidad. Su vocabulario es amplio, su atención y concentración son adecuadas. Es respetuoso, alegre, dinámico, el grupo lo acepta. Tiene una cultura política – ideológica adecuada. Es un estudiante de nivel de asimilación del contenido (aprendizaje) promedio. Ubicados entre el 1 y el 2 nivel de desempeño cognitivo.

Problemas del profesional.

Los estudiantes del grupo como regularidad evidencian dificultades en:

- La apropiación y aplicación de métodos tecnológicos de torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificando de piezas típicas para la solución de problemas profesionales con independencia, precisión, calidad, rapidez, y eficiencia económica.
- La disciplina tecnológica y laboral.
- En el desarrollo de la expresión oral, escrita (redacción) y en la ortografía en lo referente a las reglas de acentuación; así como en la aplicación de las habilidades en el cálculo numérico en lo referente a la conversión de unidades, el trabajo con ecuaciones matemáticas (despejes) y potenciación.

2.2 Problemas profesionales y objetivos generales.

El estudiante a través del entrenamiento profesional deberá resolver los siguientes **problemas profesionales**:

Subsistema de TORNEADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ¿Cómo elaborar piezas típicas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de torneado, manifestando disciplina tecnológica, laboral, eficiencia económica y calidad en el producto terminado?

Subsistema de FRESADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ¿Cómo elaborar piezas típicas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de fresado, manifestando disciplina tecnológica, laboral, eficiencia económica y calidad en el producto terminado?

Subsistema de TALADRADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ¿Cómo elaborar piezas típicas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de taladrado, manifestando disciplina tecnológica, laboral, eficiencia económica y calidad en el producto terminado?

Subsistema de ACEPILLADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ¿Cómo elaborar piezas típicas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de acepillado, manifestando disciplina tecnológica, laboral, eficiencia económica y calidad en el producto terminado?

Subsistema de RECTIFICADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ¿Cómo elaborar piezas típicas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de rectificado, manifestando disciplina tecnológica, laboral, eficiencia económica y calidad en el producto terminado?

Para el estudiante resolver estos problemas profesionales deberá durante el entrenamiento profesional, alcanzar los siguientes **objetivos generales**:

Subsistema de TORNEADO DE PIEZAS TÍPICAS

- TORNEAR piezas típicas sobre la base de la documentación técnica de proyecto, las características del proceso de corte del torneado, los métodos tecnológicos de maquinado y reparación del torno y las normas de protección e higiene durante el trabajo; desarrollando disciplina tecnológica y eficiencia económica expresada en la calidad del producto terminado.

Subsistema de FRESADO DE PIEZAS TÍPICAS

- FRESAR piezas típicas sobre la base de la documentación técnica de proyecto, las características del proceso de corte de fresado, los métodos tecnológicos de maquinado y reparación de la fresadora y las normas de protección e higiene durante el trabajo; desarrollando disciplina tecnológica y eficiencia económica expresada en la calidad del producto terminado.

Subsistema de TALADRADO DE PIEZAS TÍPICAS

- TALADRAR piezas típicas sobre la base de la documentación técnica de proyecto, las características del proceso de corte de taladrado, los métodos tecnológicos de maquinado y reparación de las taladradoras y las normas de protección e higiene durante el trabajo; desarrollando disciplina tecnológica y eficiencia económica expresada en la calidad del producto terminado.

Subsistema de ACEPILLADO DE PIEZAS TÍPICAS

- ACEPILLAR piezas típicas sobre la base de la documentación técnica de proyecto, las características del proceso de corte de acepillado, los métodos tecnológicos de maquinado y reparación de las acepilladoras y las normas de protección e higiene durante el trabajo; desarrollando disciplina tecnológica y eficiencia económica expresada en la calidad del producto terminado.

Subsistema de RECTIFICADO DE PIEZAS TÍPICAS

- RECTIFICAR piezas típicas sobre la base de la documentación técnica de proyecto, las características del proceso de corte de rectificado, los métodos tecnológicos de maquinado y reparación de la rectificadora y las normas de protección e higiene durante el trabajo; desarrollando disciplina tecnológica y eficiencia económica expresada en la calidad del producto terminado.

Para alcanzar estos objetivos el estudiante deberá apropiarse y aplicar los siguientes contenidos:

2.3 Contenidos de entrenamiento profesional.

Sistema de conocimientos:

Subsistema de TORNEADO DE PIEZAS TÍPICAS

Proceso de corte durante el torneado de piezas típicas

- Conceptos generales.
- Herramientas de corte empleadas.
- Régimen de corte.
- Métodos tecnológicos de maquinado en el torno.
- Tipos de tornos empleados en la entidad productiva.
- Métodos de reparación y reacondicionamiento del torno.
- Normas de protección e higiene durante el trabajo en el torno.

Subsistema de FRESADO DE PIEZAS TÍPICAS

Proceso de corte durante el fresado de piezas típicas.

- Conceptos generales.
- Herramientas de corte empleadas.
- Régimen de corte.
- Métodos tecnológicos de maquinado en la fresadora.
- Tipos de fresadoras empleadas en la entidad productiva.
- Métodos de reparación y reacondicionamiento de las fresadoras.
- Normas de protección e higiene durante el trabajo en la fresadora.

Subsistema de TALADRADO DE PIEZAS TÍPICAS

Proceso de corte durante el taladrado de piezas típicas.

- Conceptos generales.
- Herramientas de corte empleadas: brocas, barrenas y escariadores.
- Régimen de corte.
- Métodos tecnológicos de maquinado en las taladradoras.
- Tipos de taladradoras empleadas en la entidad productiva.
- Métodos de reparación y reacondicionamiento de las taladradoras.
- Normas de protección e higiene durante el trabajo en la taladradora.

Subsistema de ACEPILLADO DE PIEZAS TÍPICAS

Proceso de corte durante el acepillado de piezas típicas.

- Conceptos generales.
- Herramientas de corte empleadas.
- Régimen de corte.

- Métodos tecnológicos de maquinado en la acepilladora.
- Tipos de fresadoras empleados en la entidad productiva.
- Métodos de reparación y reacondicionamiento de las acepilladoras.
- Normas de protección e higiene durante el trabajo en la acepilladora.

Subsistema de RECTIFICADO DE PIEZAS TÍPICAS

Proceso de corte durante el rectificado de piezas típicas.

- Conceptos generales.
- Herramientas de corte empleadas: muelas abrasivas.
- Régimen de corte.
- Métodos tecnológicos de maquinado en la rectificadora: superficies planas y cilíndricas interiores y exteriores.
- Tipos de rectificadoras empleadas en la entidad productiva.
- Métodos de reparación y reacondicionamiento de las rectificadoras.
- Normas de protección e higiene durante el trabajo en la rectificadora.

El estudiante durante el período de prácticas preprofesionales deberá consolidar de manera general los conocimientos señalados con anterioridad, los cuales constituyen desde la fundamentación del contenido, los más esenciales y fundamentales que caracterizan su modo de actuación profesional una vez egresados.

Prefijados los conocimientos objeto de apropiación por parte del estudiante se procede a presentar el sistema de habilidades profesionales a desarrollar.

Sistema de habilidades profesionales:

Habilidad rectora: Elaborar piezas típicas

Acciones:

- Tornear piezas típicas.
- Fresar piezas típicas.
- Taladrar piezas típicas.
- Acepillar piezas típicas.
- Rectificar piezas típicas.

Operaciones básicas:

1. Interpretar el plano de pieza o croquis técnico teniendo en cuenta los métodos tecnológicos del dibujo mecánico; desarrollando la disciplina tecnológica, cultura económica y básica general.
2. Caracterizar la tecnología que se emplea para el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas, teniendo en cuenta, los conceptos, rasgos característicos del proceso de corte de metales y los métodos tecnológicos de elaboración y reacondicionamiento; desarrollando la disciplina tecnológica, la cultura económica y básica general.
3. Seleccionar la tecnología a emplear para el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas, teniendo en cuenta las características del proceso de corte de metales y los métodos más económicos y racionales; desarrollando disciplina tecnológica, cultura económica y básica general.
4. Aplicar la tecnología seleccionada para el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas típicas, teniendo en cuenta el método tecnológico de elaboración y reacondicionamiento de la maquinaria industrial; desarrollando disciplina tecnológica, económica y básica general.
5. Evaluar desde el punto de vista tecnológico, económico y social, la calidad de la pieza típica elaborada y del proceso productivo desarrollado durante su elaboración y reacondicionamiento de la maquinaria industrial.

Establecidas las habilidades profesionales a desarrollar mediante el entrenamiento profesional del estudiante durante el período de prácticas preprofesionales, se procede a establecer los valores a desarrollar.

Cualidades laborales a desarrollar mediante el entrenamiento profesional:

Las cualidades laborales y valores propuestos a desarrollar durante el proceso de inserción laboral de los estudiantes son las siguientes:

- Ser comprometido: la que se expresa en
 1. El respeto y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo durante los procesos de fabricación de piezas con

desprendimiento de viruta y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial.

2. El trabajo cooperado y solidario durante el desarrollo de los procesos de fabricación de piezas y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial.
 3. El sentido de pertenencia con su futura profesión de técnico medio en Mecánica Industrial y con la labor que realiza.
- Ser responsable: la que se expresa en
1. El conocimiento, asunción y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo durante los procesos de fabricación de piezas con desprendimiento de viruta y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial.
 2. El cuidado, protección y conservación de los medios de trabajo de que dispone durante los procesos de torneado, fresado, taladrado, acepillado, rectificado de piezas y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial.
 3. La obtención de piezas con calidad y con las exigencias establecidas para su utilización en las diferentes maquinarias.
 4. El uso racional de los recursos en la solución de los problemas profesionales durante los procesos de torneado, fresado, taladrado, acepillado, rectificado de piezas y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial.
- Ser sensible: la que se expresa en
1. El reconocimiento de los problemas profesionales sobre elaborar piezas mediante la aplicación de métodos tecnológicos de torneado, fresado, taladrado, acepillado, rectificado y el reacondicionamiento de la maquinaria industrial y de la necesidad de resolverlos para contribuir al desarrollo social.
 2. Los sentimientos de amor hacia la labor que realiza en sus prácticas de técnico medio en Mecánica Industrial y el interés de producir con calidad y estética.
 3. Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de la empresa.
- Ser creativo: la que se expresa en

1. Detectar los problemas profesionales de la empresa, que se dan durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales y proponer vías para su solución.
2. La búsqueda de las causas que generan los problemas profesionales de la empresa, que se dan durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales.
3. Tomar en consideración la combinación de experiencias propias y ajenas en la solución de los problemas profesionales y en la generación de ideas que conduzcan a nuevas soluciones.
4. Asumir las necesidades sociales como fuente esencial para establecer objetivos cuya solución requiera no sólo de las habilidades, conocimientos y valores que reciben, sino también de las posibilidades y estrategias con que cuenta a partir de sus propios recursos.
5. Demostrar un pensamiento lógico, en el que predomine la imaginación y la curiosidad intelectual ante la solución de los problemas profesionales.

Las que se reflejarán en los valores manifestados durante las prácticas en el período de inserción laboral a través de sus modos de actuación, de la manera en que interactúan con los obreros y directivos que les rodean y el modo en que contribuyen a la corrección de actitudes y modos de actuación de sus compañeros. Para los rasgos de cada cualidad debe observarse el anexo 1, donde se tipifican los rasgos para las cualidades laborales caracterizadas por el Centro de Estudios para la formación Laboral (CENFOLAB), los que se contextualizarán a las características de cada estudiante y del contexto donde desarrollan sus actividades.

Se deberán trabajar en cada uno de los pilares que caracterizan al Técnico Medio en Mecánica Industrial los siguientes indicadores:

Cultura política – ideológica:

- Valorar el contenido de actualidad de nivel nacional e internacional, siendo capaz de aplicarlo en su desempeño laboral.
- Valorar los contenidos de la historia de la Revolución cubana.

- Ser responsable en el cuidado, conservación y uso de los medios tecnológicos y recursos de la entidad productiva.
- Valorar el pensamiento de Fidel y Martí, evidenciando como se aplica en el contexto laboral en el que se desempeña profesionalmente.
- Evidenciar en su desempeño valores de patriotismo, internacionalismo y de amor a la patria y el socialismo.
- Caracterizar los símbolos nacionales.
- Denunciar cualquier acto de corrupción, delito, ilegalidad y violaciones que se comentan en la empresa, accionando con una actitud positiva y revolucionaria.

Cultura básica general:

- Evidenciar en su desempeño laboral valores de laboriosidad, solidaridad, colectivismo, responsabilidad y los referidos a la ética profesional y social.
- Evidenciar en su desempeño una adecuada comunicación oral y escrita que le permita el establecimiento de las relaciones interpersonales con el colectivo laboral; manifestado en saber hablar, escribir con buena caligrafía y sin faltas de ortografía, escuchar y leer e interpretar fuentes bibliográficas de cualquier índole.
- Evidenciar en su desempeño el correcto cumplimiento de las normas de comportamiento, convivencia social, cortesía y protocolo acorde a las exigencias del colectivo laboral, del proceso productivo de la entidad y en la sociedad.
- Evidenciar el dominio del cálculo numérico y el uso de la computación como soporte vital para su desempeño laboral en la entidad productiva y fuera de esta.

Cultura económica:

- Evidenciar en su desempeño una adecuada disciplina tecnológica en el cumplimiento de las normas técnicas de elaboración del artículo.
- Evidenciar en su desempeño laboral una adecuada rentabilidad en el proceso productivo, contribuyendo al ahorro de materiales y de los recursos que emplea.
- Lograr adaptabilidad al cambio tecnológico que opera en la entidad productiva.

- Ser eficiente y rentable en la labor profesional que realice, utilizando racionalmente los recursos que emplea, sobre la base de la aplicación de los documentos referidos a la eficiencia económica.
- Lograr una elevada calidad del artículo que produce, mediante la racionalización de recursos materiales (haciendo más con menos)
- Aplicar en su desempeño laboral, alternativas que le permitan elevar la eficiencia económica en el proceso de producción de la entidad productiva.

Cultura tecnológica:

- Evidenciar dominio de los cambios tecnológicos que operan en la entidad productiva.
- Evidenciar, mediante la aplicación de los métodos tecnológicos, dominio del sistema de conocimientos de la tecnología que emplea.
- Evidenciar mediante la aplicación de los métodos tecnológicos, dominio del sistema de habilidades de la tecnología que emplea en la elaboración del artículo.
- Evidenciar dominio de los requerimientos técnicos de calidad del artículo.

2.4 Plan de entrenamiento profesional.

En esta parte de la guía se presenta el plan de entrenamiento profesional en dos momentos: en primer lugar, las tareas tecnológicas y en segundo lugar el procedimiento sugerido al tutor para enseñar a los estudiantes a interpretar, caracterizar, seleccionar y aplicar tecnologías con criterio técnico, económico y social, las cuales constituyen operaciones básicas para el desarrollo de las habilidades profesionales.

Tareas tecnológicas

En el segundo y tercer año el estudiante recibió las siguientes asignaturas fundamentales:

- Fundamentos de los procesos de la fabricación de piezas
- Maquinaria Industrial
- Teoría del Corte de los Metales

➤ Reacondicionamiento y Mantenimiento de la Maquinaria Industrial

Codificando las asignaturas, quedaría en la siguiente forma:

Asignatura A: Teoría del Corte de los Metales.

Asignatura B: Maquinaria Industrial

Asignatura C: Reacondicionamiento y Mantenimiento de la Maquinaria Industrial

Asignatura D: Fundamentos de los procesos de fabricación de piezas

Se orientará a los estudiantes para los entrenamientos los siguientes ejercicios tipos:

EJERCICIOS TÍPICOS:

Seleccione con la ayuda del tutor en la entidad productiva de práctica laboral el plano o croquis técnico de una pieza tipo:

VARIANTE A: Árbol, VARIANTE B: Disco, VARIANTE C: Rueda dentada

VARIANTE D: Buje, VARIANTE E: Eje

Elabore la pieza teniendo en cuenta las características técnicas del plano de dibujo, el utillaje tecnológico y el proceso (método) tecnológico del maquinado y su reparación; garantizando ahorro de energía eléctrica, de materiales, una cultura medio ambiental en el proceso de producción y una elevada calidad en sus superficies maquinadas.

Para ello realice el siguiente sistema de tareas tecnológicas:

Asignatura: Teoría del Corte de los Metales (SUBSISTEMA A)

Objetivo A: Caracterizar el proceso de corte de metales que se emplea en la manufactura de la pieza, teniendo en cuenta las herramientas de corte, los dispositivos, instrumentos y el régimen de corte; garantizando ahorro de energía eléctrica, de materiales, una cultura medio ambiental en el proceso y una elevada calidad en sus superficies maquinadas.

Sistema de TAREAS TECNOLÓGICAS:

Tarea tecnológica 1: Definir los conceptos esenciales que intervienen en el proceso de corte de metales para la manufactura de la pieza:

- Proceso de corte de metales
- Herramienta de corte

- Instrumento de medición y control
- Dispositivo para el maquinado
- Torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado
- Campo de aplicación del torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado

Tarea tecnológica 2: Describir el proceso de corte de metales empleado para la producción de la pieza asignada, atendiendo a los siguientes aspectos:

- las herramientas de corte que se emplean, según sus características
- los dispositivos para el maquinado
- los instrumentos de medición y control
- las operaciones tecnológicas que se emplean en el torneado, taladrado, fresado, acepillado y rectificado de piezas.
- el régimen de corte para el maquinado

Tarea tecnológica 3: Clasificar la tecnología a emplear para la manufactura de la pieza asignada teniendo en cuenta: los tipos herramientas de corte, de instrumentos de medición y control, los dispositivos, las operaciones tecnológicas y el régimen de corte.

Tarea tecnológica 4: Valorar como con la tecnología posible a emplear para la manufactura de la pieza, se contribuye al ahorro de energía eléctrica, de materiales, de tiempo de maquinado, a una cultura medio ambiental del taller y a la obtención de un producto de alta calidad.

ASIGNATURA B. Maquinaria Industrial (SUBSISTEMA B)

OBJETIVO B: Seleccionar la maquinaria industrial existente en la entidad productiva para la producción de la pieza teniendo en cuenta sus características científico tecnológicas; que garantice ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental en el taller y alta calidad del producto terminado.

Sistema de TAREAS TECNOLÓGICAS:

Tarea tecnológica 1: Caracterizar la maquinaria industrial que posee la entidad productiva para la manufactura de piezas típicas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Tipos de tornos, fresadoras, acepilladoras, taladradoras y rectificadoras en cuanto a: características (pasaporte), partes, principio de funcionamiento, fundamentos de la automatización y el mando por control numérico computarizado que emplean, esquemas cinemáticos.

Tarea tecnológica 2: Comparar los tipos de maquinaria industrial que posee la entidad productiva para la posible manufactura de la pieza, teniendo en cuenta las características tecnológicas de la tarea anterior.

Tarea tecnológica 3: Evaluar la tipología de maquinaria industrial posible a emplear para la manufactura de la pieza asignada; que contribuya al ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental en el taller y alta calidad del producto terminado.

Tarea tecnológica 4: Seleccionar de manera definitiva la maquinaria industrial a emplear (torno, fresadora, taladradora, acepilladora y/o rectificadora) (Objetivo B)

ASIGNATURA C. Reacondicionamiento y Mantenimiento de la Maquinaria Industrial
(SUBSISTEMA C)

OBJETIVO C: Seleccionar los métodos más eficientes, económicos y racionales para el reacondicionamiento y mantenimiento de la maquinaria industrial existente en la entidad productiva; que contribuya a la producción de la pieza asignada.

Sistema de TAREAS TECNOLÓGICAS:

Tarea tecnológica 1: Caracterizar los métodos de reacondicionamiento y mantenimiento empleados en la entidad productiva para la maquinaria industrial, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Fundamentos teóricos de la reparación de la maquinaria industrial. El puesto de trabajo del especialista en reparaciones. Proceso de reparación de la maquinaria industrial y sus agregados.
- Procesos Tecnológicos para el Reacondicionamiento y la reparación de las piezas típicas y mecanismos de la Maquinaria Industrial.
- Procesos tecnológicos del montaje de los mecanismos y maquinarias durante la reparación.
- Fundamentos de los procesos de reparación de los mandos hidráulicos y neumáticos de la maquinaria industrial.

Tarea tecnológica 2: Comparar los diferentes procesos (métodos) tecnológicos empleados para el mantenimiento y reacondicionamiento de la maquinaria industrial empleada en la entidad productiva para la manufactura de piezas típicas en la entidad productiva.

Tarea tecnológica 3: Valorar el proceso tecnológico de reacondicionamiento y reparación de la maquinaria industrial más eficiente, económico y racional a emplear en la maquinaria industrial seleccionada para la manufactura de la pieza asignada.

Tarea tecnológica 4: Aplicar los métodos de reacondicionamiento y reparación de la maquinaria industrial que se emplean en la entidad productiva de práctica

Esta tarea es eminentemente práctica. El tutor según el aprendizaje del estudiante estimará el tiempo de actividad práctica para la rotación en el subsistema y según las condiciones reales que posea la entidad productiva para su realización.

En caso de no poderse ejecutar se elimina esta tarea y se evalúa al estudiante en la parte teórica (tareas tecnológicas 1, 2 y 3)

ASIGNATURA D. Fundamentos de los procesos de fabricación de piezas
(SUBSISTEMA D)

Este subsistema se subdivide en dos fases:

Fase A: Proyección del proceso tecnológico para la fabricación de la pieza

Fase B: Elaboración tecnológica de la pieza según el proceso tecnológico proyectado

Para la Fase A se proyecta el siguiente sistema de TAREAS TECNOLÓGICAS

Objetivo DA: Proyectar el proceso tecnológico para la fabricación de la pieza asignada, teniendo en cuenta el método empleado; que contribuya al ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental en el taller y alta calidad de la pieza.

Tarea tecnológica 1: Describir la asignación de servicio de la pieza, así como las características técnicas que revela el plano o croquis técnico.

Tarea tecnológica 2: Seleccionar el tipo de pieza bruta, sus dimensiones y las sobremedidas para el maquinado de la pieza mediante el método de cálculo y por tabla; garantizando ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental en el taller y alta calidad del producto terminado.

Tarea tecnológica 3: Describir según el itinerario tecnológico seleccionado en el subsistema A y B, posibles variantes de proceso tecnológico para el maquinado de la pieza asignada.

Tarea tecnológica 4: Seleccionar la variante definitiva de proceso tecnológico de maquinado de la pieza asignada mediante el llenado de la documentación técnica de proyecto, garantizando ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental y alta calidad de la pieza.

Para la Fase B se proyecta el siguiente sistema de TAREAS TECNOLÓGICAS

Objetivo DB: Elaborar la pieza asignada teniendo en cuenta el proyecto de proceso tecnológico concebido; que contribuya al ahorro de materiales, energía eléctrica, menor tiempo de maquinado, una adecuada cultura medio ambiental en el taller y alta calidad de la pieza.

Tarea tecnológica 1: Aplicar métodos tecnológicos de elaboración mediante el torneado

Tarea tecnológica 2: Aplicar métodos tecnológicos de elaboración mediante el taladrado

Tarea tecnológica 3: Aplicar métodos tecnológicos de elaboración mediante el fresado

Tarea tecnológica 4: Aplicar métodos tecnológicos de elaboración mediante el acepillado

Tarea tecnológica 5: Aplicar métodos tecnológicos de elaboración mediante el rectificando

Estas tareas son netamente prácticas. Consisten finalmente en la elaboración de la pieza asignada que constituye el objetivo rector de la tarea integradora.

A partir de esta orientación para el entrenamiento profesional del estudiante, se concebirá en el plan que se muestra en la siguiente tabla:

Plan de entrenamiento profesional mediante las tareas tecnológicas

Sub. Sistema	Objetivos	Tareas tecnológicas	Plazo Ejec	Evaluación
A	A	Tarea tecnológica 1 Tarea tecnológica 2 Tarea tecnológica 3 Tarea tecnológica 4 Elaborar informe técnico A	Sem 1 y 2	
B	B	Tarea tecnológica 1 Tarea tecnológica 2 Tarea tecnológica 3 Tarea tecnológica 4 Elaborar informe técnico B	Sem 3 y 4	
C	C	Tarea tecnológica 1 Tarea tecnológica 2 Tarea tecnológica 3 Tarea tecnológica 4	De la Sem 5 a la Sem 7	

		(Práctica de reparación y reacondicionamiento Maquinaria Industrial) Elaborar informe técnico C		
D	DA	Tarea tecnológica 1 Tarea tecnológica 2 Tarea tecnológica 3 Tarea tecnológica 4 Elaborar informe técnico DA	Sem 8 y 9	
	DB	Tarea tecnológica 1 Tarea tecnológica 2 Tarea tecnológica 3 Tarea tecnológica 4 Tarea tecnológica 5 Elaborar informe técnico DB	De la Sem 10 a la Sem 14	
Elaborar informe final de práctica preprofesional (Proyecto de Tarea Integradora)			Sem 15	
Presentación y defensa del proyecto de tarea integradora o examen final estatal (Evaluación Final de la Práctica Preprofesionales)			Sem 16	

Procedimientos sugeridos al tutor para la conducción y guía del estudiante en la realización de las tareas tecnológicas.

En esta parte se recomienda emplear la lógica propuesta por Alonso (2007) en su tesis doctoral:¹⁵

El tutor tiene toda una orientación didáctica para en cada semana concebir situaciones de aprendizaje con un enfoque desarrollador que le permita al estudiante

¹⁵ Alonso Betancourt, Luis Aníbal (2007). La formación de competencias laborales en los estudiantes de Bachiller Técnico en Mecánica Industrial durante el período de prácticas preprofesionales. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de La Luz y Caballero”, Holguín

realizar la tarea tecnológica concebida en el proyecto de tarea tecnológica integradora, atendiendo a las condiciones reales que posee la entidad productiva y eleve la calidad del aprendizaje en las asignaturas técnicas de su especialidad contempladas en el plan de estudio. Cada tutor adaptará el plan de entrenamiento profesional y seleccionará las piezas típicas atendiendo al plan de producción de la entidad laboral y la diversidad de tecnologías existentes.

Para que el estudiante pueda realizar cada una de las tareas tecnológicas se sugiere a continuación a los tutores un procedimiento para guiar el aprendizaje del estudiante en la realización de tareas tecnológicas básicas referidas a **caracterizar** tecnologías empleadas en el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas típicas deberá:

El tutor durante la ejecución de estas tareas tecnológicas deberá concebir preguntas dirigidas a **definir** conceptos básicos, mediante el empleo de las preguntas *¿qué es?* y *¿para qué es?* como guías didácticas.

Una vez que el estudiante define los conceptos necesarios y suficientes, procede a **describir** los rasgos y propiedades esenciales de la tecnología a emplear, empleando la lectura analítica de fuentes bibliográficas y mediante el empleo de la pregunta básica referida a *¿cómo es?*

A partir de aquí, procede a **comparar** las tecnologías que operan en la entidad productiva, estableciendo semejanzas y diferencias; a través de las preguntas *¿qué hace que sea lo que es y no otra cosa?* y *¿qué relación existe con otras tecnologías?*

Establecidas las relaciones entre la diversidad de tecnologías que operan en la entidad productiva, entonces el estudiante procederá a **valorar** cuál o cuáles de ellas son las más eficientes, racionales y el efecto social que tiene su aplicación. Esto lo realizará mediante la orientación de preguntas dirigidas a *¿por qué sucede? ¿qué consecuencias tiene? ¿y sí...? ¿qué valor tiene para el desarrollo social, su aplicación?*

Para que el estudiante pueda realizar las tareas tecnológicas dirigidas a **seleccionar** la tecnología a emplear en el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas típicas, el tutor deberá emplear el siguiente procedimiento:

El tutor durante la ejecución de estas tareas tecnológicas deberá concebir preguntas dirigidas a *¿cómo es? ¿qué función desempeña cada parte en el todo?*, que le permitan de manera independiente **caracterizar** la tecnología.

Una vez que el estudiante caracteriza las tecnologías existentes en la entidad productiva, procede a **clasificar** cada una, empleando la lectura analítica de fuentes bibliográficas mediante la comparación y a partir del análisis de de la pregunta básica *¿qué hace que sea lo que es y no otra cosa? ¿qué relación tiene el objeto o fenómeno con otros?*

Establecidas las relaciones entre la diversidad de tecnologías posibles a emplear, entonces el estudiante procederá a **evaluar** cuál o cuáles de ellas son las más eficientes, racionales y el efecto económico y social que tiene la aplicación de la que sea posible objeto de selección. Esto lo realizará mediante la orientación de preguntas dirigidas a *¿es correcta la aplicación de la tecnología a seleccionar? ¿puedo aplicarla en el contexto laboral donde me desempeño?*

A partir de estas preguntas se sugiere el análisis del impacto que, en lo económico y social, traería la posible aplicación de la tecnología a seleccionar, proponiendo las siguientes preguntas:

Para el análisis económico: *¿qué consecuencias tiene en la calidad del producto y la eficiencia y rentabilidad económica de la entidad productiva?*

Para el análisis social: *¿Se satisfacen las necesidades de la sociedad con la tecnología?*

Con este procedimiento el tutor orientará al estudiante hacia el aprendizaje de la selección con criterio económico y social, de la diversidad de tecnologías que existan donde se desempeñe laboralmente.

Finalmente para que el estudiante pueda realizar las tareas tecnológicas dirigidas a **aplicar** y **evaluar** la tecnología a emplear en el torneado, fresado, taladrado, acepillado y rectificado de piezas típicas, el tutor deberá emplear el siguiente procedimiento:

El tutor durante la ejecución las tareas tecnológicas referidas a esta etapa, deberá concebir preguntas dirigidas a **seleccionar** la tecnología haciendo énfasis en las

relaciones que se dan entre el contenido y la forma, entre el todo y las partes y entre lo singular, lo particular y lo general, mediante la orientación de preguntas dirigidas a *¿cómo es? ¿qué hace que sea lo que es y no otra cosa?* Una vez que el estudiante selecciona la tecnología a emplear, procede a **aplicar** el método tecnológico sugerido en la misma mediante el entrenamiento profesional (ejercitación práctica), a través de la pregunta básica *¿puedo aplicar lo aprendido?*

Finalizado el entrenamiento (realización del ejercicio práctico), el estudiante procederá a **evaluar** el resultado de la aplicación del método tecnológico desde lo tecnológico, económico y social, que identifica la competencia laboral que se forma y desarrolla, mediante a pregunta básica *¿es correcto lo que realicé?* Para ello se propone según la guía didáctica mostrada en la figura 18, las relaciones para la reflexión de esta pregunta, en el cual el tutor guía a su estudiante hacia el análisis reflexivo de las siguientes preguntas: *¿Qué método tecnológico aplicaste?*

Con esta pregunta el tutor conduce a su estudiante al análisis reflexivo del método que empleó durante el entrenamiento (realización del ejercicio)

¿Qué semejanzas y diferencias existen entre el método tecnológico que aplicaste y el que debías aplicar teóricamente en el entrenamiento?

Con esta pregunta el tutor conduce al estudiante, una vez realizado el análisis reflexivo, a comparar el método real aplicado por él y el método teórico (ideal) que debió haber aplicado durante el entrenamiento.

¿Qué logros y dificultades tuviste en la aplicación del método tecnológico?

A partir de la comparación realizada en la pregunta anterior, el tutor conduce al estudiante, mediante esta pregunta, a la determinación de los logros y dificultades, una vez finalizado el entrenamiento (ejecución del ejercicio, o sea, de la competencia). Los logros y dificultades se deben centrar desde el punto de vista tecnológico – económico y social, o sea, en esas tres direcciones fundamentales.

¿Cómo piensas resolver las dificultades encontradas?

Esta concepción sugerida se aplicará según sea la cantidad de tareas tecnológicas diseñadas para el estudiante en la guía de entrenamiento. Las situaciones de aprendizaje, el profesor las puede crear en condiciones directas del proceso

productivo o a partir de simulaciones del mismo, en dependencia de los objetivos educacionales, las exigencias tecnológicas y las premisas de la tarea tecnológica.

2.5 Evaluación de la guía

Para la evaluación se tendrán en cuenta los indicadores que a continuación se relacionan y que se intencionan por parte del docente para desarrollar la evaluación de las prácticas preprofesionales.

Durante el control y evaluación de las prácticas preprofesionales se aplican las regulaciones vigentes para las actividades prácticas en la Educación Técnica y Profesional. (Resolución Ministerial 254/13) y se evalúan de forma cuantitativa, considerando los siguientes indicadores:

1. Calidad de los trabajos prácticos, tareas realizadas o plan de trabajo.
2. Habilidades para aplicar los conocimientos teóricos, métodos y procedimientos e independencia en la solución de los trabajos prácticos.
3. Aplicación, uso y cuidado de las máquinas, equipos herramientas y otros medios de trabajo.
4. Cumplimiento de las medidas de seguridad, protección contra incendio y salud del trabajo.
5. Disciplina laboral y tecnológica
6. Productividad en el trabajo.
7. Utilización de materiales.
8. Actitud ante el trabajo.
9. Redacción y ortografía en los informes.

Además, se evalúan de forma cualitativa, considerando los siguientes indicadores:

- Demostración de rasgos de ser creativo
- Solidaridad y cooperación con los demás compañeros de labor.
- Sentido de pertenencia y amor a su futura profesión.
- sensibilidad ante los problemas y necesidades de la empresa.
- Combatividad y actividad ante la crítica y la autocrítica
- Relaciones humanas.

Para tener derecho a esta evaluación el alumno debe alcanzar como mínimo la categoría de R en los controles realizados durante el desarrollo de la práctica.

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

Con ello concluye la presentación de la guía de entrenamiento profesional que se propone para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en mecánica industrial durante la inserción laboral.

EPIGRAFE 4- EVALUACIÓN DE LA INTRODUCCIÓN DE LA GUÍA DE ENTRENAMIENTO EN LA PRÁCTICA.

Después de aplicar esta guía de entrenamiento a los procesos de inserción laboral se demuestra que el uso de la guía es factible de aplicar y le confiere un elevado valor práctico a la alternativa propuesta por el autor para contribuir a la solución del problema profesional.

Se realizan talleres durante las Visitas de Ayuda Metodológicas con los docentes que han aplicado la guía de entrenamiento y se comprueba que además se ha irradiado la experiencia con los restantes docentes del departamento lo que constituye, en esencia, la base de la socialización de la experiencia y además se repiten las entrevistas con los estudiantes por ser éstos los sujetos de la investigación y la intención de este trabajo es precisamente la formación integral de los técnicos medios en las especialidades de la familia de mecánica. De las entrevistas se obtiene la siguiente información:

Después de haber desarrollado estas prácticas, se ha reafirmado en ellos la importancia de la inserción laboral porque permite la transferencia de contenidos aprendidos desde la escuela hacia el contexto laboral, además les permite el primer contacto real en condiciones de producción y por tanto les condiciona su desempeño laboral futuro. La guía de entrenamiento constituye para ellos un modelo de control de su propio proceso formativo y además pueden dar seguimiento al proceso de desarrollo de habilidades profesionales y cualidades laborales.

La guía permite realizar la autovaloración y la coevaluación de su desempeño durante el desarrollo de la práctica como instrumentos de comparación de su evolución durante este importante período de su formación, que los va a poner frente a los problemas profesionales reales de la diversidad de contextos donde se incorporarán como futura fuerza de trabajo calificada.

Además, reconocen que es importante el proceso de formación de cualidades laborales para su formación integral porque para ser buen profesional y estar en condiciones de enfrentar procesos productivos de altísima calidad no se puede carecer de los valores que exige nuestra sociedad. Y por último, pero no menos

importante están en condiciones de evaluar su propia formación y eso demuestra que el trabajo realizado los pone en condiciones de reconocer lo que debe y puede hacer un joven de nuestra época en función de ser socialmente útil.

Se aplica la encuesta a los docentes para comprobar los resultados de la preparación recibida y elaborar una comparación estadística donde los resultados son los siguientes:

Los resultados de la aplicación de la encuesta se tabulan para mostrar horizontalmente y permitir una normalización de los mismos, posibilitando extraer las regularidades y los indicadores comunes, que permitan la obtención de los elementos estadísticos necesarios para comprobar la solución del problema y causa.

Prof Enc.	Preguntas de la encuesta									Evaluación inferida
	1	2	2. 1	3	4	5	7	8	9	
1	S	+1 5	20	S	S	S	S	S	S	Preparado
2	S	+1 5	23	S	S	S	S	S	S	Preparado
3	N	-5	3	S	S	S	S	S	S	Preparado
4	N	-5	3	S	S	S	S	S	S	Preparado
5	N	-5	2	S	S	S	S	S	S	Preparado

Los resultados de las preguntas se resumen como sigue:

Pregunta 1: Permite constatar que 2 docentes proceden de formación pedagógica, y los otros 3 proceden de otra fuente.

Pregunta 2: La interpretación de los resultados indica que prevalece el profesorado de experiencia, evidenciado por los siguientes resultados:

- menos de 5 años de experiencias en educación son 3;
- de 5 a 10 años de experiencias en educación, ninguno;
- de 10 a 15 años de experiencias en educación, ninguno;

- más de 15 años de experiencias en educación son 2.

De igual manera la pregunta acerca de la experiencia en la ETP indica que la mayoría tiene poca experiencia en la enseñanza.

Pregunta 3: Indica que todos han desarrollado prácticas antes, unos como docentes y otros como alumnos, y los especialistas han sido contratados precisamente para el desarrollo de la práctica de las especialidades en sus empresas

Pregunta 4: Clasifica en 3 rangos la autovaloración que hace cada docente de su conocimiento acerca de las potencialidades formativas del proceso de inserción laboral. Al inicio respondieron que **sí** conocen 1, que conocen **poco** 1 y que **no** 3; aunque esa autovaloración es superficial y se comprobó en la observación práctica y en las sucesivas respuestas que en realidad la potencialidad que conocen es educativa y no formativa. Ahora, después de puesta en práctica la guía de entrenamiento, los 5 conocen las potencialidades formativas de la misma por lo que ha cambiado el panorama en un 75%.

Pregunta 5: La elaboración de la guía de entrenamiento, que resulta vital para el proceso de inserción laboral, respondieron que la conocen Poco, 2 y que no la conocen 3. Al finalizar el proceso, los 5 la conocen por lo que ha cambiado el resultado a 100%.

Pregunta 6: Por los conceptos que se manifiestan en las respuestas iniciales se podía notar que tenían un conocimiento promedio acerca del tema que apunta a saber realmente que la cualidad laboral es un elemento importante a evaluar, pero que no cuentan con las herramientas teóricas y prácticas para evaluarlo, y en algunos casos tienen una idea acertada acerca de los rasgos, pero no pueden manejar una evaluación objetiva de los mismos. Al final del proceso se comprueba que todos están en condiciones de evaluar las cualidades laborales de sus alumnos a partir de los rasgos presentados, demostrando una evolución de un 100%

Pregunta 7: Al referirse al uso que se hace de la inserción laboral para desarrollar cualidades laborales en sus alumnos durante la práctica, se obtuvo como resultado que la conocen Poco 2 y que no la conocen 3. Esto corrobora la inferencia realizada sobre las respuestas de la pregunta 4, ya que se confunde la educación y la

instrucción realizadas durante la inserción laboral, incluso el desarrollo personal alcanzado por los estudiantes en este proceso con la formación laboral y el desarrollo de cualidades laborales. La respuesta final es que la conocen los 5, lo que manifiesta una evolución de un 100%.

Pregunta 8: Sobre el proceso de evaluar el estado de desarrollo alcanzado por sus estudiantes en las cualidades laborales durante el período de inserción laboral en las modalidades de práctica todos refieren, al inicio, que no están en condiciones de hacerlo, ya que no saben como se puede evaluar el estado real de formación de cualidades y / o valores en sus estudiantes. Ahora manifiestan que se sienten capaces de desarrollar este proceso los 5, por lo que también en este aspecto se evolucionó favorablemente en un 100%.

Pregunta 9: A todos les resulta interesante aprender a evaluar el desarrollo de cualidades laborales en sus estudiantes y refieren estar interesados en poder realizar una evaluación integral de los estudiantes.

De esta encuesta se obtiene una inferencia importante, los docentes ahora están listos para enfrentar el proceso de elaboración de la guía de entrenamiento. El análisis de los aspectos encuestados denota que los docentes adquirieron una preparación para desarrollar el proceso formativo de la personalidad en los estudiantes, durante el proceso de inserción laboral, mediante un correcto uso de la guía de entrenamiento en las modalidades de práctica previstas en los diseños curriculares.

El uso de la estadística es esencial para el procesamiento, tabulación e interpretación de los resultados. Es indispensable para la comparación de los estados inicial y final de la formación laboral, luego de aplicada la alternativa propuesta. En este caso se corroboró el proceso de desarrollo de la formación laboral de los estudiantes y permitió la evaluación de los resultados de la utilización de la guía de entrenamiento, que en consideración del autor queda demostrada la factibilidad de la propuesta de "Guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en mecánica industrial durante la inserción laboral".

CONCLUSIONES

- Los fundamentos teóricos de la formación laboral constituyen las herramientas teóricas sobre las que se sustenta la formación laboral, su implicación en el sistema de significaciones y sentidos que desarrolla cada estudiante con respecto a la carrera que estudia y la tipificación de las cualidades laborales mediante los rasgos que las caracterizan, favoreciendo la utilización pedagógica de tales principios y postulados, adecuadamente contextualizados a las características de cada especialidad y estudiante.
- La estadística como instrumento de investigación científica y el uso de instrumentos para captar la información necesaria, que aporte los datos imprescindibles a extraer de la muestra intencionada sobre la que se actuó, permitieron la identificación del problema y la contradicción, así como definir el objetivo de este proyecto de investigación.
- La alternativa de solución propuesta es un guía de entrenamiento para la formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Mecánica Industrial sobre la cual se estructura el proceso de inserción laboral de los estudiantes durante la práctica, permitiendo al docente implementar acciones para desarrollar las cualidades laborales a la vez que se consolidan las habilidades profesionales en los estudiantes, logrando la formación integral que demanda la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

1. ADDINE, FÁTIMA Y OTROS. Alternativa para la organización de la práctica laboral. -- 1996. -- 190 h. -- Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), -- Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", La Habana, 1996.
2. ALARCÓN MORA, MARGIE. La formación laboral como cualidad de la personalidad / Margie Alarcón Mora, Alexis Gómez Zoque. -- 2006. -- 10 h. (Ponencia en el II Taller Nacional sobre formación laboral, Holguín, 2006.
3. ALONSO BETANCOURT, L. A. La formación de competencias laborales en los estudiantes de bachiller técnico en mecánica industrial a través del período de prácticas pre-profesionales. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín. 2007
4. _____. Fundamentos axiológicos de la formación laboral / Luis Anibal Alonso Betancourt... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2014. — 57 p.
5. ÁLVAREZ DE ZAYAS, CARLOS. Didáctica. La escuela en la vida. -- La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1999. -- 186 p.
6. _____. Hacia una escuela de excelencia. -- La Habana : Editorial Academia, 1996. -- 84 p.
7. _____. La investigación científica en la sociedad del conocimiento / Carlos Álvarez de Zayas... [et, al]. -- La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1996. -- 120 h. (Soporte digital).
8. APANASENKO, L. I.:" Para elevar la actividad creadora de los futuros maestros", en: Boletín de la Educación Superior No 4, 1985.
9. Avances, limitaciones, obstáculos y desafíos. En Boletín del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe. No.24, abril de 1991.
10. ÁVILA F: Calidad y eficiencia de la educación superior venezolana. Universitas 2000 Venezuela, No 4 Ven. 1992. p. 105.
11. BACUS. A: Creatividad, cómo desarrollarla. Editorial Iberia, 1994 Barcelona
12. BARÓ, W: La enseñanza problemática aplicada a la técnica. Ed. PROMET Ed.

- Academia, 1997
13. BERNAL ALEMAÑY, R. "Estudio trabajo, una innovación pedagógica". Ponencia para el Congreso Pedagogía '86, Impresión Ligera, La Habana, 1986.
 14. BETANCOURT, J. Fundamentos psicológicos y pedagógicos generales de la Educación Especial. Universidad de Ciencias Pedagógicas " Enrique José Varona". La Habana, Cuba. 2007
 15. BETANCOURT, JULIÁN: Teorías y prácticas sobre creatividad y calidad. Selección de lecturas, Edit. Academia, La Habana, 1992
 16. BETANCOURT, J Y OTROS. La creatividad y sus implicaciones. Edit. Academia, La Habana, 1993
 17. BLANCO, A. Introducción a la sociología de la educación. C. de La Habana: Pueblo y Educación. 2001
 18. Boletín del Proyecto Principal de Educación de América Latina y el Caribe, No. 6 1985. Balance de los esfuerzos realizados con respecto a cada uno de los objetivos del proyecto.
 19. CANER, A: Creatividad en el trabajo con mapas. De. PROMET. Editorial Academia, La Habana, 1997.
 20. CARTON, MICHEL. "La educación y el mundo del trabajo". UNESCO.1985.
 21. CASTRO RUZ, FIDEL: "Selección de textos. El estudio, el trabajo y la formación de la juventud". Oficina de publicaciones del Consejo de Estado. La Habana. 1988.
 22. CHIBÁS, FELIPE: Creatividad + dinámica de grupos = Eureka Editorial Pueblo y Educación, 1992
 23. _____: En torno a la creatividad y la dinámica grupal. Editorial Academia, 1992
de Prado, David El torbellino de ideas, hacia una enseñanza más participativa. Editorial Academia, 1997
 24. CHÁVEZ RODRÍGUEZ, JUSTO A. Acercamiento necesario a la Pedagogía General / Justo A Chávez Rodríguez... [et, al]. -- La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 2005. -- 72 p.

25. CEREZAL, J: Documento base Reunión internacional de Reflexión sobre los nuevos roles de la Educación Superior a nivel mundial. El caso América Latina y el Caribe. Caracas 1991.
26. CEREZAL, J. Y OTROS. La enseñanza de las asignaturas con un enfoque laboral. Ediciones CEIDE. Revista Desafío Escolar. Año 1. Vol. 2. 1997
27. _____. La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. C. de La Habana: Pueblo y Educación. 2000
28. CD. Pedagogía 2011. Cursos Pre evento 2007, 2009, 2011. Encuentro por la unidad de los educadores. Palacio de Convenciones de La Habana, del 24 al 28 de enero de 2011.
29. COLECTIVO DE AUTORES. Diccionario de sinónimos y antónimos. - - La Habana : Editorial José Martí, 2007. - - 3 t.
30. _____. Español para todos. Temas y redacción / Leticia Rodríguez... [et, al]. - - La Habana : Editorial Pueblo y educación, 2004. -- 148 p.
31. _____. Una concepción general para el desarrollo de la Formación Laboral en las educaciones preescolar, primaria, secundaria y preuniversitaria / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2013. — 86 p.
32. _____. Estrategia general para el desarrollo de la formación laboral en el Sistema Educativo Cubano / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2013. — 122 p.
33. _____. Las cualidades laborales a desarrollar en los estudiantes de las diferentes educaciones / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2013. -- 24 h
34. _____.: Pensar y crear. Educar para el cambio Edit Academia, 1996
35. _____.: Auto perfeccionamiento docente y creatividad. Editorial Pueblo y Educación, 1996
36. _____.: CEPES Los métodos participativos ¿una nueva concepción de la

enseñanza? Universidad de La Habana.

37. _____. Pensando en la personalidad. Ed. Félix Varela , La Habana. 2003
38. Cómo formar una personalidad creadora. en: Boletín de la Educación Superior No 2, 1986.
39. Diagnóstico de la formación laboral en la Educación Preuniversitaria. Publicado en las memorias del evento CENFOLAB 2005, bajo el ISBN 9789-959-18-0381-8. Holguín. 2005
40. DOMÍNGUEZ, MARÍA ISABEL. La formación de valores en la Cuba de los años 90: un enfoque social. En: La formación de valores en las nuevas generaciones. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1996, 72 p.
41. DOMÍNGUEZ ZALDÍVAR, ELIBERTO. Aproximación a los fundamentos filosóficos de la formación laboral / Alberto Leyva Figueredo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2014. – 29 h.
42. DORREGO PUPO, MARLENIS. La modificación de actitudes hacia la actividad laboral. – 2014. – 12 h / Marlenis Dorrego Pupo... [et, al]. -- En Revista electrónica trimestral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”. Holguín, Cuba. Año XIII. No. 2. Abr.- Jun. 2014. II Época. RNPS 2054. ISSN 1814-151X. <http://revistaluz.ucp.ho.rimed.cu>, Holguín, Cuba, 2014.
43. _____. Fundamentos psicopedagógicos de la formación laboral / Marlenis Dorrego Pupo... [et, al]. -- (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2014. 22 h.
44. _____. La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la Psicología / Marlenis Dorrego Pupo, Ada Iris Infante Ricardo. – 2014. –29 h. Curso Preevento Publicado en el CD-R “VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014)”. ISBN: 978-959-180966-7. Holguín, Cuba, 2014.
45. FABELO CORZO, JOSÉ RAMÓN El desarrollo de valores en las nuevas generaciones /... [et al]. – La Habana: Ed. de Ciencia y Sociedad, 1996.

46. Estrategia para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la educación cubana Leyva, A. y Mendoza, L. La formación laboral: una necesidad en la pedagogía cubana. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '01. Palacio de las Convenciones. C. de La Habana. 2007
47. GONZÁLEZ MAURA, V, Y OTROS. Psicología para educadores. Ed. Pueblo y Educación, La Habana. 2001
48. GONZÁLEZ REY, F. Algunas cuestiones teóricas y metodológicas sobre el estudio de la personalidad. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 1982
49. ____ Comunicación, personalidad y desarrollo. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 1995
50. GONZÁLEZ SERRA, DIEGO JORGE: Teoría de la motivación y práctica profesional. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 1995.
51. INFANTE RICARDO, ADA IRIS. Diagnóstico de la formación laboral en la Educación Preuniversitaria. – 2005. -- Publicado en las memorias del evento CENFOLAB 2005, bajo el ISBN 9789-959-18-0381-8. Holguín.
52. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas: "Metodología para la integración del principio estudio-trabajo en el proceso docente- educativo de la enseñanza general básica", informe de investigación, Impresión ligera, La Habana, 1995
53. La educación laboral en Cuba. Fundamentos y alternativas metodológicas. La Habana: Pueblo y Educación. 2002
54. La formación laboral de los escolares como vía para el desarrollo de la conciencia de productores", tema X del Seminario Nacional de preparación del curso escolar 2010-2011, Ciudad de La Habana, Cuba, 2010.
55. LEYVA FIGUEREDO, ALBERTO. La Formación Laboral: su objeto de investigación. / Alberto Leyva Figueredo y Laura Leticia Mendoza Tauler. – soporte magnético. ISP "Luz y Caballero" de Holguín, 2003.
56. ____: "Perfeccionamiento de los métodos de enseñanza en la Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral". Tesis en Opción al Título Académico

de Master en Educación Superior. C.E.E.S. "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. 1997

57. _____: Modelo para la Dinámica del Proceso Docente Educativo de la disciplina Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral” Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. 2001
58. _____: La Formación Laboral: su objeto de investigación. / Alberto Leyva Figueredo y Laura Leticia Mendoza Tauler. – soporte magnético. ISP “Luz y Caballero” de Holguín, 2003.
59. LEYVA FIGUEREDO, A. Y MENDOZA TAULER, LAURA LETICIA. Las técnicas participativas en el proceso docente educativo de la Disciplina Metodología de la Educación Laboral. Ponencia presentada en el Concurso Nacional sobre Técnicas Participativas "Graciela Bustillos"1998
60. _____: Folleto No.1. "Tendencias históricas del proceso docente educativo de la Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral. En Centro de referencia del CITMA de la provincia de Holguín. Resultado del proyecto CITMA.1999
61. _____: Folleto No. 2. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro. "La tarea docente como método de investigación dirigida. Grupo de Desarrollo sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico de Holguín. 2000
62. _____: Folleto No. 3. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro. "La Formación Laboral en el proceso docente-educativo de la escuela cubana". Grupo de Desarrollo sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico de Holguín. 2000
63. _____: Folleto No. 4. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro. Folleto # 4 "El proceso docente educativo en la Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral". Grupo de Desarrollo sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico de Holguín, 2000.

64. _____ Un modelo pedagógico que permite el perfeccionamiento de la disciplina MEEL. 3. Simposio Internacional de la Enseñanza Manual. SOLYD'98. "Hacia una enseñanza y aprendizaje creativos ante el nuevo siglo" ISP Rafael María de Mendive. Pinar del Río. 1998
65. _____: Promover la motivación: una alternativa didáctica para el aprendizaje escolar. Evento Internacional Cuba - USA. VI Seminario Científico acerca de la calidad de la educación; intercambio de experiencias de profesionales cubanos y norteamericanos, de la Asociación de Pedagogos de Cuba. Pinar del Río. Cuba. 1999.
66. _____: La Formación Laboral: una necesidad para la pedagogía cubana. Evento Internacional I Simposio de Grandes Pedagogos Iberoamericanos. ISP José de la Luz y Caballero". 2000
67. _____: La formación Laboral en el proceso docente educativo de la Educación Laboral. 2. Taller internacional de la Educación Técnica y Profesional y 3. Coloquio de la Educación Laboral. ISP "Frank País". 2000.
68. _____: La formación Laboral: una necesidad en la pedagogía cubana. Segundo Taller Internacional Innovación Educativa – Siglo XXI. INNOED Siglo XXI. Universidad de las Tunas. 2001
69. _____: Aplicación de los métodos problémicos en una asignatura de la especialidad de Educación Laboral. Evento de Pedagogía a nivel provincial, Holguín. 1997
70. _____: Compendio sobre temas pedagógicos: Apuntes y reflexiones para el trabajo de un maestro. Documento en soporte magnético de la Facultad de Ciencias Técnicas del Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero" Holguín. 2000.
71. _____: "Los métodos en el proceso de docente educativo" Publicación aceptada para la revista del Grupo de Desarrollo sobre Formación Laboral de la Facultad de Ciencias Técnicas del Instituto Superior Pedagógico. (en soporte magnético). Holguín.2001

72. ____: "La Formación Laboral en el proceso docente-educativo de la escuela cubana". Publicación aceptada para la revista del Grupo de Desarrollo sobre Formación Laboral de la Facultad de Ciencias Técnicas del Instituto Superior Pedagógico. (en soporte magnético). Holguín.2001
73. LÓPEZ HURTADO, JOSEFINA Y OTROS: Fundamentos de la Educación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 2000.
74. MAJMUTOV, M. I. La enseñanza problémica. Ed. Pueblo y Educación. La Habana. 1983
75. MARRERO SILVA, H. Contextos socioeducativos para la gestión y desarrollo de la formación laboral (2014).
76. MARTÍNEZ CUBA, ORLANDO. La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural. -- 2011. -- 200 h. -- Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), -- Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín, Cuba, 2011.
77. _____. La formación laboral en el bachiller técnico en Construcción Civil a través del Proceso Pedagógico Profesional de la asignatura "Fundamentos del Diseño Estructural". -- 2008. -- 22 h. (Ponencia en el IV Taller Nacional sobre Formación Laboral), con ISBN 9789-959-18-0381-8, Holguín, Cuba, 2008.
78. _____. Potencialidades del Texto Paralelo en las transformaciones de la Educación Técnica y Profesional, especialización Construcción Civil. -- 2008. -- 151 h. -- Tesis (Máster en Ciencias de la Educación), -- Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín, Cuba, 2008.
79. _____. La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. -- 2010. -- 10 h. (En Revista electrónica "Contribuciones a las Ciencias Sociales"), ISSN: 1988-7833, indexada en IDEAS-RePEc, Socionet, Q.Sensei, Scientific Commons y alojada en <http://www.eumed.net/rev/cccss/>, aceptado y publicado en el número de junio de 2010 <http://www.eumed.net/rev/cccss/08/cft.htm>. Málaga, España, 2010.

80. _____. La formación laboral del técnico medio en Construcción Civil desde una perspectiva sociológica. -- 2010. -- 8 h. (En Revista electrónica "Contribuciones a las Ciencias Sociales"), ISSN: 1988-7833, indexada en IDEAS-RePEc, Socionet, Q.Sensei, Scientific Commons y alojada en <http://www.eumed.net/rev/cccss/>, aceptado y publicado en el número de julio de 2010 <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/omc.htm>. Málaga, España., 2010.
81. _____. Modelo teórico para la dinámica de la formación laboral del técnico medio en Construcción Civil desde la asignatura Fundamentos del Diseño Estructural / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. -- 2011. -- 15 h. (En Revista Electrónica "Cuadernos de Educación y Desarrollo"), ISSN: 1989-4155, Indexada en IDEAS-RePEc y alojada en www.eumed.net/rev/ced/, aceptado y publicado en el número de abril de 2011 <http://www.eumed.net/rev/ced/26/omc.htm>. Málaga, España, 2011.
82. _____. La formación laboral de los estudiantes de técnico medio en Construcción Civil. -- 2012. -- 10 h. (En Revista Electrónica "Ciencias Holguín"), ISSN: 1027-2127, Año XVIII, publicado en el No. I, enero de 2012 <http://www.ciencias.holguin.cu>, Holguín, Cuba, 2012.
83. _____. Modelo para la formación laboral del técnico medio en Construcción Civil. -- 2012. -- 10 h. (Ponencia en el V Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral (CENFOLAB 2012), con ISBN 9789-959-18-0381-8, Holguín, Cuba, 2012.
84. _____. El aula anexa y su papel en la formación laboral de los técnicos medios y obreros calificados. --2012. -- 10 h. En Revista Electrónica "Cuadernos de Educación y Desarrollo", 2ª época, enero 2014. ISSN 1989-4155: indexada en IDEAS-RePEc y alojada en www.eumed.net/rev/ced/, publicado en Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo, enero 2014, en <http://atlante.eumed.net/aula-anexa/>. Málaga, España.
85. _____. Fundamentos sociológicos de la formación laboral / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. -- (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2014. 24 h.

86. _____. Estrategia para la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2012. 42 h.
87. _____. Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2014. – 10 h. Artículo publicado en el VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014), con ISBN 978-959-180966-7, Holguín, Cuba, 2014.
88. _____. Dimensión sociológica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2013. – 10 h. (Artículo en soporte digital. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba, 2013.
89. _____. Dimensión didáctica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2014. – 10 h. -- En Revista electrónica trimestral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”. Holguín, Cuba. Año XIII. No. 2. Abr.- Jun. 2014. II Época. RNPS 2054. ISSN 1814-151X. <http://revistaluz.ucp.ho.rimed.cu>, Holguín, Cuba, 2014.
90. _____. Modelo de la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2013. – 15 h. (En CD-R “III Taller Internacional La Educación Técnica y Profesional en el Siglo XXI”). ISBN: 978-959-18-0831-8. Camagüey, Cuba, 2013.
91. _____. Concepción teórica de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional / Orlando Martínez Cuba... [et, al]. – 2014. – 30 h. Curso Preevento Publicado en el CD-R “VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014)”. ISBN: 978-959-180966-7. Holguín, Cuba, 2014.
92. MARTÍNEZ RIVAS, RAFAEL. Estrategia metodológica para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes de técnico medio en

- Agronomía, como una necesidad de la ETP / Rafael Martínez Rivas... [et, al].
– 2014. – 9 h. Artículo publicado en el VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014), con ISBN 978-959-180966-7, Holguín, Cuba, 2014.
93. MARTÍNEZ LLANTADA. M. La enseñanza problémica de la filosofía marxista-leninista. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. 1987
 94. MARTÍ PÉREZ, JOSÉ. Ideario Pedagógico. -- La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1999. -- 247 p.
 95. _____. Escritos sobre educación. -- La Habana : Editorial Ciencias Sociales, 1976. -- 196 p.
 96. MIGUEL GARCÍA Y OTROS. Métodos activos en la Educación Técnica y Profesional. Ed. Pueblo y Educación. La Habana. 1990
 97. MINUJÍN SMUD, A: Cómo estudiar las experiencias pedagógicas de avanzada. La Habana: Ed. Pueblo y Educación. 1989
 98. MORENO CHÁVEZ, LUIS MANUEL. 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”. -- 2008. -- 108 h. -- Trabajo final (Máster en Ciencias de la Educación), -- Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín, 2008.
 99. _____. La formación laboral del Bachiller en la especialidad de Mecánica Industrial. -- 2008. SNP
 100. NERICI, IMIDEO. Hacia una didáctica general dinámica. Ed. Kapelusz, Buenos Aires. 1969
 101. PÉREZ MARTÍN, L. Y OTROS. La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo. (Provisional). C. de La Habana: Pueblo y Educación. 2004
 102. Programa director para la formación laboral. C. de la Habana: Impresión ligera. Ministerio de Educación. 1997.
 103. ROSENTAL, M. Diccionario Filosófico./M. Rosental, P. Ludin. – La Habana: Ed. Revolucionaria, 1981.

104. RUBINSTEIN, S. L. Principios de Psicología General. La Habana: Instituto Cubano del Libro. 1969
105. SAVIN, N. V. PEDAGOGÍA. – Ed: Pueblo y Educación, La Habana, 1976
106. SILVA CRUZ, MARIELA. La inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en los estudiantes de Técnico Medio en la especialidad de Viales. – 2009. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), UCP “Luz y Caballero”, Holguín, Cuba, 2009 Formato Digital
107. SILVESTRE ORAMAS, MARGARITA. Aprendizaje, educación y desarrollo. -- La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1999. -- 117 p.
108. SUJOMLINSKI, V. Pensamiento Pedagógico. -- Moscú : Editorial Progreso, 1975. -- 351 p.
109. TORROELLA GONZÁLEZ-MORA, GUSTAVO. Coordinador de la Cátedra de Educación para la Vida del IPLAC
110. VIGOSTKY, L. S. Pensamiento y lenguaje. – Ed. Pueblo y Educación, La Habana. 1995
111. VIGOTSKI, L. S. Historia del desarrollo de las formaciones psíquicas superiores. -- La Habana : Editorial Científico - Técnico, 1987. -- 384 p.
112. _____. Obras completas. t. 5. Primera reimpresión. -- La Habana : Pueblo y Educación, 1995. – 336 p.
113. DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ, WANDA LÁZARA. Una metodología para favorecer la formación del valor patriotismo en escolares primarios de segundo ciclo mediante las potencialidades axiológicas de la obra martiana. – 2003. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – ISP, Holguín, 2003.

Sitios Relevantes con anotaciones de Educación y Creatividad:

114. <http://www.sld.cu/revistas/enf/enf05199.htm>..... Estudio de la creatividad en el proceso docente educativo del curso básico de enfermería.
115. <http://www.nalejandria.com/akademeia/barrera/pedagogia.html>.....
PEDAGOGIA, CREATIVIDAD Y PRÁCTICA DOCENTE, Por: Guillermo E. Barrera Bonilla.

116. http://www.umce.cl/cip_publica_tesis_creatividad_y_capacitacion_docente.htm..
.. Centro de Informaciones Pedagógicas.
117. CREATIVIDAD Y CAPACITACIÓN DOCENTE REVISTA DE EDUCACIÓN /
NUEVA ÉPOCA NÚM. 10 / JULIO - SEPTIEMBRE 1999.
118. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10entre.html>.... ESTIMULAR LA
CREATIVIDAD EN EL AULA. Entrevista con David De Prado.
119. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10mario.html>.... CONTRIBUCIONES
DE LA CREATIVIDAD EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES. Mario Ramos
Carmona.
120. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10miguel.html>..... ASPECTOS
IMPORTANTES DE LA CREATIVIDAD PARA TRABAJAR EN EL AULA. Miguel
Ángel Casillas.
121. <http://edunexo.coverlink.com/>..... Todo para la educación en un solo
portal...dirigida a todos los sectores involucrados en la educación: docentes,
alumnos, padres y gestores.
122. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10fiedoti.html>..... CREATIVIDAD Y
TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA. Mario Fiedotin.
123. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10julian.html>.... CREATIVIDAD EN LA
EDUCACIÓN: EDUCAR PARA TRANSFORMAR. Julián Betancourt Morejón.
124. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10albert.html>.... LOS ESTUDIOS
SOBRE LA CREATIVIDAD EN CUBA: ACTUALIDAD Y PERSPECTIVAS
.Albertina Mitjás Martínez.
125. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10david.html>..... LA EXPRESIÓN Y
LA CREATIVIDAD EN LA REFORMA EDUCATIVA BOLIVIANA: UNA
AVENTURA HACIA EL CAMBIO. David Portillo M. y Jeannette Inchauste Z.
126. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10eunice.html>..... LA EDUCACIÓN
PARA LA CREATIVIDAD. Eunice M. L. Soriano de Alencar.
127. <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/10solar.html>..... LA CREATIVIDAD
EN VENEZUELA. David A. Vivas.

128. <http://www.ub.es/personal/psicoenl.htm>.... Directorio de recursos psicológicos.
Psicoenlaces
129. <http://webserver.pue.udlap.mx/~raluni/expon.html>.... Creatividad Exponencial y otros interesantes artículos.

ANEXOS

Anexo 1.

Cualidades de la formación laboral para la Educación Técnica y Profesional, con los rasgos que las tipifican y caracterizan.

Comprometido: la que se expresa en:

- ✓ El respeto y cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y protección del trabajo.
- ✓ El trabajo cooperado y solidario durante el desarrollo de las actividades de carácter laboral.
- ✓ El sentido de pertenencia con su futura profesión u oficio y con la labor que realiza.

Organizado: la que se expresa en:

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

Responsable: la que se expresa en:

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

Laborioso: la que se expresa en:

- ✓ La manifestación de comportamientos adecuados y productivos durante la solución de los problemas profesionales.
- ✓ Su actuación constante, esforzada y productiva en el cumplimiento de las actividades de carácter laboral.

- ✓ El amor hacia el trabajo y la labor que realiza sustentado en la responsabilidad y la abnegación durante el desarrollo de las actividades laborales.
- ✓ La disposición y esfuerzo por resolver los problemas profesionales.

Perseverante: la que se expresa en:

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

Independiente: la que se expresa en:

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

Flexible: la que se expresa en:

- ✓ Escuchar y aceptar criterios y recomendaciones que contribuyen al desarrollo exitoso de las actividades laborales que se le asignan.
- ✓ Asumir lo positivo de cada experiencia del colectivo laboral en función de contribuir a la solución de los problemas profesionales.
- ✓ La aceptación de nuevas experiencias y de variadas formas de solución a los problemas profesionales que enfrenta.
- ✓ La adaptación a las condiciones del contexto socio-laboral donde desarrolla las actividades de carácter laboral.

- ✓ El intercambio de opiniones, criterios y experiencias con los demás miembros del colectivo laboral para mejorar su comunicación y establecer acuerdos comunes en la solución de los problemas profesionales.
- ✓ Asumir y reconocer actitudes inadecuadas y puntos de vista errados manifestados en el desarrollo de las actividades laborales.

Sensible: la que se expresa en:

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

Creativo: la que se expresa en:

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

La integración y conjugación armónica de estas cualidades laborales, caracterizan y singularizan la cultura laboral como cualidad resultante de la formación laboral de los

técnicos medios y obreros calificados, vista como proceso y resultado en la Educación Técnica y Profesional.

Solidario. Se expresa en la determinación firme y perseverante de los sujetos de comprometerse por el bien común. Presupone:

- ✓ Reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos.
- ✓ Responder a las necesidades de los demás y de los contextos.
- ✓ Expresar en su actuación la disposición de cooperar con los otros para alcanzar una meta común y valorar la ayuda que se recibe de los demás.
- ✓ Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos.
- ✓ Comprender y apoyar a los demás en sus tareas individuales y grupales con el fin de enriquecer sus recursos personales.

Autodeterminación para el futuro. Se expresa en la capacidad de elegir un camino determinado en la vida, de buscar un lugar en el proceso social de producción, lo cual implica:

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

Anexo 2.

ENTREVISTA A PROFESORES.

Compañero profesor es necesario diagnosticar el estado actual de preparación de los docentes para el aprovechamiento de las potencialidades formativas de la inserción laboral como instrumento de desarrollo de habilidades y cualidades laborales en los alumnos de la ETP. Su experiencia es valiosa, pues puede ayudar a simplificar este fenómeno y a darle solución a este problema. Toda la información será utilizada en total anonimato y es confidencial.

Objetivo: Recopilar información acerca del conocimiento de las potencialidades formativas de la inserción laboral en los estudiantes de ETP como instrumento de formación y desarrollo de cualidades en los mismos durante las modalidades de prácticas.

CUESTIONARIO

- ✓ ¿Cuántos años de experiencia tiene usted en Educación? Y de ellos ¿Cuántos en ETP?
- ✓ ¿Ha desarrollado modalidades de prácticas con anterioridad? ¿Cuántas veces?
- ✓ ¿Conoce usted el proceso de elaboración de la guía de entrenamiento de acuerdo con el nivel alcanzado por los estudiantes en el desarrollo de habilidades profesionales y cualidades laborales?
- ✓ De acuerdo con su experiencia ¿Qué importancia tiene la inserción laboral como instrumento formativo de habilidades y cualidades laborales?
- ✓ ¿Qué le aporta a usted la guía de entrenamiento para la evaluación del estado de desarrollo de las cualidades laborales? ¿Qué conoce usted acerca de la evaluación de las cualidades laborales?
- ✓ ¿Cree usted que los estudiantes reconocen la importancia del desarrollo de valores en su proceso de formación integral?
- ✓ ¿Le resulta interesante aprender a valorar el nivel de desarrollo alcanzado por los estudiantes en su proceso de formación de valores?

Anexo 3.

ENTREVISTA A ALUMNOS

Estimado estudiante, es necesario diagnosticar el estado actual de comprensión de las potencialidades formativas de la inserción laboral como instrumento formativo de habilidades y cualidades laborales en su proceso de formación integral en la ETP. Su experiencia es valiosa, pues puede ayudaren el proceso de la investigación. Toda la información será utilizada en total anonimato y es confidencial.

Objetivo: Recopilar información acerca de la importancia que le confieren los estudiantes al uso de la inserción laboral y sus potencialidades como instrumento formación de cualidades en los estudiantes durante las prácticas.

CUESTIONARIO

- ✓ ¿Ha desarrollado prácticas?
- ✓ De acuerdo con su experiencia ¿Qué importancia tiene la inserción laboral en su formación profesional y laboral?
- ✓ ¿Cómo valoras la guía de entrenamiento durante los períodos en los que has desarrollado prácticas?
- ✓ ¿Qué le aporta la autovaloración y la coevaluación de su desempeño durante el desarrollo de la práctica?
- ✓ ¿Crees que es importante el proceso de formación de cualidades laborales para su formación integral?
- ✓ ¿Qué conoces acerca de las cualidades laborales?
- ✓ Si Usted se fuera a autoevaluar en escala de 1 a 5 ¿Cómo se puntuaría en Responsabilidad, Sensibilidad y Compromiso?

Anexo 4

ENCUESTA PARA PROFESORES DE PRÁCTICA.

Compañero profesor: La presente encuesta tiene como objetivo diagnosticar su dominio acerca del proceso de inserción laboral por su importancia en la formación integral de los estudiantes. Es anónima, por lo que su opinión no habrá de ser divulgada o conocida por nadie. De la sinceridad con que usted responda dependerá mucho el éxito de nuestra investigación. Por su colaboración le damos las gracias.

Questionario de preguntas.

1.- Usted procede de un centro de formación pedagógica. Si_____ No_____

2.- ¿Cuántos años de experiencia tiene en Educación?

Menos de 5__, de 5 a 10__, de 10 a 15__, más de 15__ De ellos en ETP: _____

3.- ¿Ha desarrollado prácticas con anterioridad? Si_____ No_____

4.- ¿Conoce las potencialidades formativas de la inserción laboral?

Si_____ No_____ Poco_____

5.- ¿Conoce la forma de elaborar la guía de entrenamiento?

Si_____ No_____ Poco_____

6.- ¿Qué son las cualidades laborales?

7.- ¿Usa la inserción laboral para desarrollar cualidades laborales en sus alumnos durante la práctica?

Si_____ No_____ Poco_____

8.- ¿Es capaz de evaluar el estado de desarrollo alcanzado por sus estudiantes en las cualidades laborales? ¿Cómo lo hace?

Si_____ No_____ Poco_____

9.- ¿Le resulta interesante aprender a evaluar el desarrollo de cualidades laborales en sus estudiantes?

Si _____ No _____ Poco _____

Anexo 5

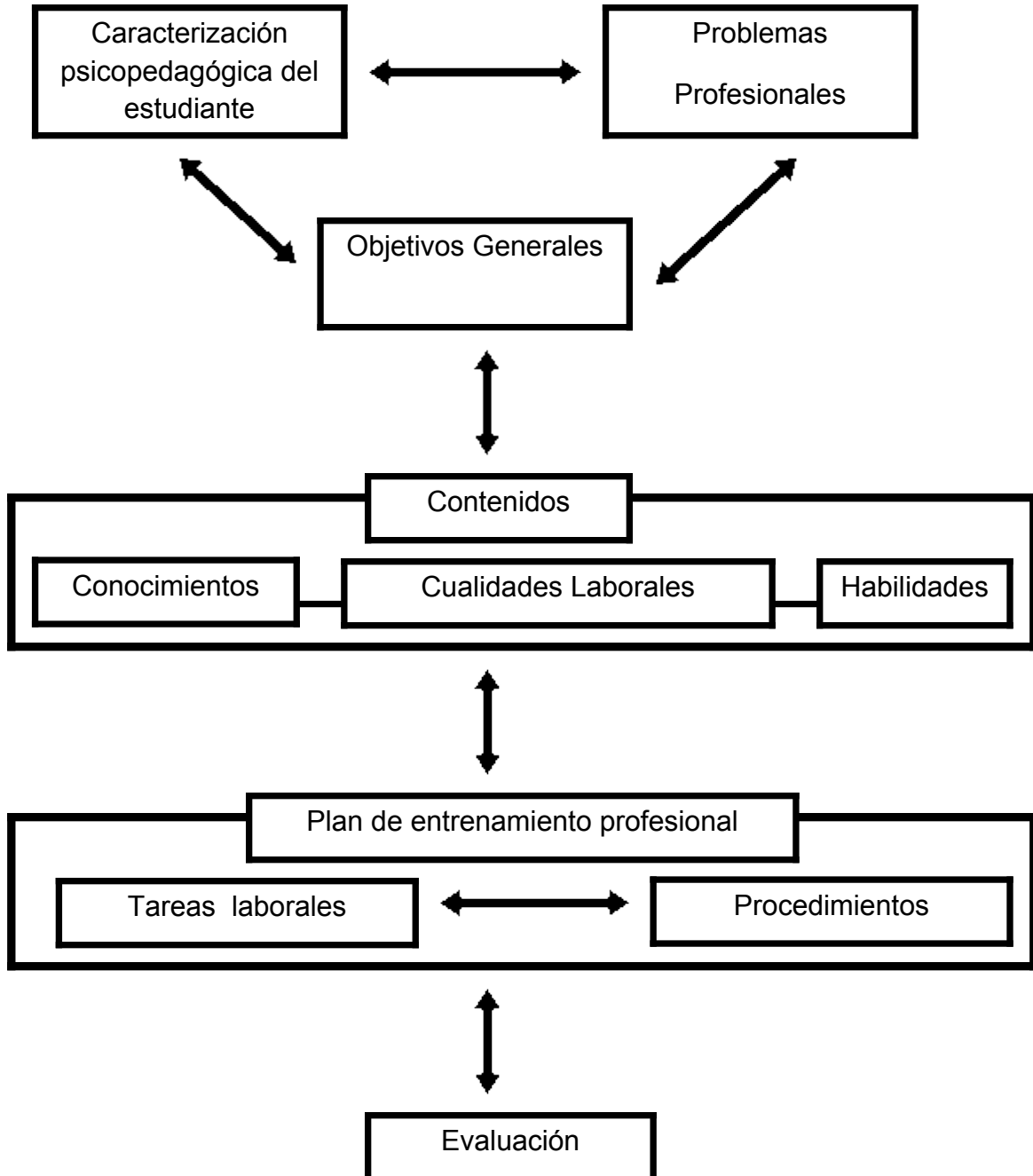


Figura 1 Síntesis de la estructura a seguir para la elaboración de la guía de entrenamiento