

El desarrollo de cualidades de la personalidad en los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica

The development of qualities of the personality in the in-training professionals in the Education degree course, in the specialty of Mechanics

*Fernando Carlos Andrés-Concepción

**Luis Anibal Alonso-Betancourt

***Yudith González-Leyva

*Universidad de Holguín. Cuba. Licenciado en Educación en la especialidad Mecánica. Máster en Ciencias de la Educación en la mención Educación Técnica y Profesional. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Asistente. fernandoa@facing.uho.edu.cu

**Universidad de Holguín. Cuba. Licenciado en Educación en la especialidad Mecánica. Máster en Pedagogía Profesional. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. lalonsob@femsu.uho.edu.cu

***Politécnico de la Salud César Fornet Fruto. Holguín. Cuba. Licenciado en Educación en la especialidad Inglés. Máster en Pedagogía Profesional. Profesor Asistente. yudithgonzalez@infomed.cu

Resumen

El resultado que se presenta se deriva de una investigación desarrollada en opción al Grado Científico de Ciencias Pedagógicas. Un diagnóstico realizado a la formación inicial del Licenciado en Educación Mecánica, permitió reconocer insuficiencias en el desarrollo de las cualidades de la personalidad que relaciona el modelo del profesional. En función de minimizar el efecto de estas insuficiencias se elabora un procedimiento metodológico para el desarrollo de cualidades de la personalidad de los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica en la provincia Holguín. Estos resultados se sustentan en los fundamentos teóricos de la formación laboral para jóvenes del Centro de Estudios para la Formación Laboral. Los resultados alcanzados a partir de la aplicación del procedimiento metodológico mediante el criterio de expertos, talleres metodológicos y la realización de un pre-experimento pedagógico, demostraron que se contribuye al cumplimiento de los objetivos generales que relaciona el modelo del profesional del Licenciado en Educación Mecánica.

Palabras clave: formación laboral; cualidades de la personalidad; procedimiento metodológico

Abstract

The presented result comes from an investigation developed in option to the scientific degree of Doctor in Pedagogical Sciences. A diagnosis applied to the students' initial formation, in the Education degree course, in the specialty of Mechanics allows us to recognize insufficiencies in the development of the qualities of the personality that the professional's model contains. To minimize the effect of these insufficiencies a methodological procedure for the development of qualities of the personality in the in-training professionals in the Education degree course, in the specialty of Mechanics in Holguín Province is elaborated. These results are supported in the theoretical foundation of the labor formation to young people of the Study Center for the Labor Formation. The reached results from the application of the methodological procedure through the experts' criteria, methodological workshops, and the realization of a pedagogical pre-experiment, demonstrated that this methodological procedure contributes to the fulfillment of the general objectives contained in the professional's model in the Education degree course, in the specialty of Mechanics.

Key words: labor formation; qualities of the personality; methodological procedure

Introducción

A partir de la iniciación del plan de estudios E para la Licenciatura en Educación Mecánica en la Universidad de Holguín, se realiza un proceso de diagnóstico continuo y sistemático a su Proceso Pedagógico y Profesional para conocer a profundidad las condiciones que en que se encuentra la carrera para desarrollar un excelente proceso formativo en el profesional en formación. A través de los resultados obtenidos de este diagnóstico, se ha podido constatar que existen insuficiencias en el desarrollo de cualidades de la personalidad de los profesionales en formación. En este sentido se reconoce que una de las causas fundamentales que provocan estas insuficiencias es la relacionada con la no existencia de cualidades de la personalidad en el modelo del profesional. Por tanto, el objetivo que se persigue es ofrecer un procedimiento metodológico para el desarrollo de cualidades de la personalidad en el Licenciado en Educación Mecánica teniendo en cuenta las características psicopedagógicas de los profesionales en formación y los contenidos que relacionan los diferentes programas de disciplinas y asignaturas, así como la política trazada por la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Holguín.

Para ello se tomó una muestra intencional, conformándola 45 profesionales en formación que cursan el 1. año de estudio en las modalidades de curso diurno y por encuentros y 12 profesores incluyendo al coordinador de año.

Materiales y métodos

Durante el proceso investigativo se emplearon los métodos de modelación y sistémico-estructural funcional para elaborar un procedimiento metodológico que se propone, teniendo en cuenta de cada una de sus fases y acciones, el principio de jerarquía y las relaciones de coordinación y subordinación que se revelan entre cada una de ellas. Por otro lado se emplearon los métodos de análisis-síntesis e inducción-deducción.

Resultado y discusión

En el presente artículo la formación laboral se entiende desde los fundamentos teóricos y metodológicos que ofrecen investigadores del Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Holguín (CENFOLAB). En relación con lo anterior se asume que “[...] la formación laboral es el proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a

prestar servicios o a obtener productos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida. (Leyva et al, 2014, p. 4).

De este concepto se deriva una importante categoría que es esencial para lograr una adecuada formación laboral en los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica, que es la referida al desarrollo de cualidades laborales.

Para definir las cualidades laborales es preciso concretar el término cualidades de la personalidad. Se asume que las cualidades son “[...] características relativamente estables de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer sus necesidades” (Pérez, 2004, p. 23).

Las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar son las actitudes que asumen ante determinados objetos, situaciones o personas y los motivos surgen producto de las necesidades de los sujetos y son los que los impulsan a actuar. Atendiendo a este criterio, las cualidades reveladoras de la formación laboral “[...] son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral” (Infante, 2011, p. 37).

Las cualidades laborales transitan por diferentes etapas en su desarrollo. Primero, “[...] los sujetos ejercitan las formas de actuación y las valoran, se enjuician a sí mismos a partir de las valoraciones realizadas, se reorganiza la actuación en función de los juicios realizados y estos se convierten en cualidades que se expresan a través de la actuación del sujeto”. (Infante & Leyva, 2012, p. 35).

En tal sentido se asume la definición anterior teniendo en cuenta que las cualidades laborales se conjugan e integran saberes de distinta naturaleza, los cuales se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva), que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para el desarrollo de habilidades profesionales (técnicas y pedagógicas) y el hacer (expresión de la actividad práctica).

La relación que se produce entre el saber y el hacer está mediada por el ser (expresión de la actividad valorativa), en el cual se desarrollan motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza durante el torneado, así como el desarrollo de cualidades requeridas para la aplicación de métodos de trabajo tecnológico de torneado de piezas y por último, el convivir (actividad

comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la comunicación, de normas de comportamiento y de convivencia social.

En esta dirección, la apropiación “[...] constituye las formas y los recursos a través de los cuales el estudiante, de forma activa y en íntima interrelación con los demás - los adultos y los coetáneos que lo rodean - hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores y los ideales de la sociedad en que vive” (Rico, 2003, p. 10).

De ahí que, se interpreta la apropiación del contenido de la Licenciatura en Educación Mecánica como las formas y los recursos a través de los cuales el profesional en formación, de forma activa y en íntima interrelación con el profesor, tutor de la empresa, familiares y el resto de la brigada estudiantil que lo rodean, hace suyos los conocimientos y habilidades, así como las cualidades laborales requeridas el cumplimiento de los objetivos generales que plantea el modelo del profesional.

Al analizar la definición anterior, teniendo en cuenta las características de este sujeto se plantea que la apropiación se logra a partir de reconocer las tareas laborales como célula fundamental que realizan los profesionales en formación durante su proceso formativo.

Después de abordar teórica y metodológicamente las categorías formación laboral y cualidades de la personalidad, se procede a la elaboración de un procedimiento metodológico que permita el desarrollo de cualidades de la personalidad de los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica.

Los procedimientos son considerados como “[...] complemento de los métodos de enseñanza, constituyen herramientas que le permiten al docente instrumentar el logro de los objetivos, mediante la creación de actividades, a partir de las características del contenido, que le permitan orientar y dirigir la actividad del alumno en la clase y el estudio”. (Silvestre & Zilberstein, 2002, p. 11).

En consonancia con estos autores, el procedimiento metodológico que se aporta, constituye el conjunto de acciones por fases interrelacionadas entre sí, dirigidas al tratamiento a la formación laboral de los profesionales en formación durante la apropiación del contenido de la Licenciatura en Educación Mecánica, por medio de la realización de proyectos concebidos como forma de organización de su proceso formativo.

El procedimiento metodológico tiene como objetivo establecer de forma estructurada y objetiva los aspectos didáctico-metodológicos para la planificación, organización, ejecución y evaluación de la formación laboral para los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica.

Por otro lado presenta las siguientes características:

- Favorece la motivación para que satisfaga una necesidad, según preconceptos e ideas previas que transmitan información impactante, interacción del grupo y permita la apropiación de los contenidos de la carrera en vinculación con las asignaturas del currículo.
- Evidencia un papel activo al fomentar la creatividad y la investigación de problemas que se manifiestan en la práctica pedagógica del profesional de la ETP, a partir de las decisiones personales que asuma el profesional en formación en la ejecución de los proyectos.
- Trata la interdisciplinariedad mediante la integración de las disciplinas y asignaturas del plan de estudio.
- Atiende el contexto individual mediante la articulación y ajuste del proceso formativo a las características individuales de cada profesional en formación, según sus necesidades y potencialidades.
- Trata el significado y sentido que tiene para el profesional en formación su formación laboral como futuro profesional de la ETP.
- Favorece las relaciones de cooperación al propiciar actuaciones grupales, trabajo en equipo, debates, reflexiones, flexibilidad y conciencia sobre la importancia que las acciones personales tienen para el desarrollo de la sociedad.
- Produce una transformación que lleve a formular soluciones sostenibles a problemas profesionales que se manifiestan en la práctica educativa, desde la ejecución de proyectos.

El procedimiento metodológico está estructurado en tres fases, que se explican a continuación:

Fase 1. Planificación de la Formación Laboral.

En esta fase se proponen acciones para planificar y organizar el proceso de formación laboral.

Acciones:

1. Caracterizar los contextos formativos, por medio de los cuales se desarrolla el proceso de formación del profesional en formación.

Por medio de esta acción se delimitan las características que posee cada contexto formativo en los cuales transcurre la formación del profesional en formación.

En tal sentido se deben considerar en esta caracterización los aspectos siguientes:

En el contexto formativo escolar:

- Estado de la preparación científica, técnica y metodológica de los directivos y docentes.
- Diseño curricular de los programas de las asignaturas que se imparten en cada año de estudio.
- Estado de la base material de estudio (bibliografías, medios de enseñanza, aulas especializadas, talleres mecánicos, así como las normas técnicas, de protección e higiene durante el trabajo.
- Formas organizativas empleadas en el proceso formativo.
- Relación escuela-familia-comunidad.

En el contexto formativo empresarial:

- Estado de la preparación científica, técnica y metodológica de los directivos, tutores y especialistas.
- Diseño curricular del programa de la disciplina Formación Didáctica Laboral Investigativa.
- Estado de la base material de estudio.
- Tareas que se realizan durante la inserción en la entidad productiva.
- Formas organizativas empleadas.
- Relación empresa - familia – comunidad.

A partir de la caracterización realizada, se procede a:

2. Determinar las cualidades laborales del profesional en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica.

Para ofrecer estas cualidades de la personalidad se tuvo en cuenta que en el modelo del profesional del Licenciado en Educación Mecánica solo relaciona en este sentido, valores y las características psicopedagógicas de los profesionales en formación que estudian por el plan de estudio E, las cualidades son: patriota, antiimperialista, digno, honesto, solidario, responsable, humano, laborioso, honrado, justo y profesional.

Sobre la base de la realización de los pasos anteriores, se procede a:

3. Caracterizar el estado del desarrollo de las cualidades laborales de los profesionales en formación.

El objetivo de esta acción es determinar el estado actual del desarrollo de cualidades laborales de los profesionales en formación. Para ello el docente diagnostica en el profesional en formación el aprendizaje alcanzado, sus motivos, intereses y necesidades, con el propósito de caracterizarlo, saber cuál es el nivel de logros alcanzados y trazar una estrategia de trabajo que asegure los logros esperados. Por otra parte, la actitud del profesional en formación, ante una actividad laboral orientada por el profesor o por el tutor, debe controlarse y evaluarse en correspondencia con los rasgos que caracterizan las cualidades laborales del licenciado en Educación Mecánica. Sobre esta base se procede a:

4. Diseñar los proyectos a realizar en los contextos formativos para el desarrollo de cualidades laborales en los profesionales en formación.

Esta acción está dirigida al diseño de los proyectos que realizará el profesional en formación para el desarrollo de sus cualidades laborales como futuro profesional de la ETP.

Los proyectos que deberán realizar los profesionales en formación, en cada contexto formativo, van a estar conformados por la siguiente estructura: nivel de ejecución del proyecto, problema profesional, contexto formativo, cualidades laborales a desarrollar, contenidos de la carrera, sistema de tareas laborales a realizar, orientaciones metodológicas para realizar el proyecto e indicadores para la evaluación de las cualidades laborales que expresa el profesional en formación durante su actuación:

Fase 2. Ejecución de la formación laboral.

En esta fase se proponen acciones para ejecutar el proceso de formación laboral, sobre la base del tratamiento a la apropiación del contenido de la carrera que revele desde lo metodológico, la dinámica de su proceso.

Acciones a realizar:

1. Realizar las coordinaciones pertinentes en los contextos formativos garantizar la realización de los proyectos.

Para desarrollar esta acción se considera necesario sensibilizar a los máximos responsables con la actividad laboral que desarrolla el profesional en formación en los contextos formativos. La sensibilización de estos responsables se considera importante a partir de reconocer que van a dirigir, de forma directa, la formación laboral en los profesionales en formación.

La realización de los proyectos por los profesionales en formación, en cada uno de los contextos formativos, le aportará significativamente al desarrollo de cualidades laborales. Los contextos por los

que transita el profesional en formación contribuyen directamente al desarrollo de cualidades laborales, teniendo en cuenta las influencias educativas de las formas de organización empleadas en cada uno de ellos.

Para el desarrollo exitoso de esta acción se propone que los máximos responsables de la formación laboral basada en los profesionales en formación, trabajen de forma individual e integrada. La realización de los proyectos en el contexto formativo escolar se desarrolla teniendo en cuenta características diferentes a la realización de los proyectos en el contexto formativo empresarial. Sin embargo, la vinculación y la integración del contenido de la carrera, alcanzado por el profesional en formación durante la realización de los proyectos en cada uno de estos contextos formativos, contribuyen a transformar el estado actual de su formación laboral.

2. Orientar los proyectos que realizará el profesional en formación durante su proceso formativo.

Para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Valorar, de manera conjunta con los profesionales en formación, el problema profesional que deberá resolver durante la realización del proyecto.
- Socializar con los profesionales en formación las cualidades laborales que se deben desarrollar en su personalidad para la solución del problema profesional.

Según las cualidades laborales y sus rasgos propuestos, se debe socializar con los profesionales en formación cuáles son las que, de manera relativamente estable, deben evidenciar para resolver el problema profesional planteado y porqué esas y no otras.

Lo anterior es esencial para estimular el significado y sentido del porqué realizar el proyecto.

- Orientar las tareas laborales que realizarán en el proyecto.

A partir de los problemas profesionales y las cualidades laborales que caracterizan al Licenciado en Educación Mecánica, se orientan las tareas laborales que deberán realizar según la relación espacio – tiempo de duración y qué recursos materiales, didácticos y pedagógicos emplearán.

Por otro lado, además de estos criterios, es importante acotar que la orientación de los proyectos será responsabilidad del profesor guía, del profesor y tutor de la asignatura seleccionada para dirigirlos en cada año de estudio.

En esta acción los profesionales en formación, los profesores de todas las asignaturas que se imparten en el año de estudio y los tutores, deben recibir orientaciones por parte de los máximos responsables de las acciones y actividades que cada uno debe cumplir.

3. Aplicar de manera continua y sistemática los proyectos propuestos.

Una vez orientado el profesional en formación en el proyecto a realizar, se procede a su aplicación a partir de tener en cuenta los criterios siguientes:

- Seleccionar métodos de enseñanza de la especialidad.

Se determinarán procedimientos metodológicos para que, desde los métodos de enseñanza de la especialidad, contribuyan al desarrollo de las cualidades laborales en los profesionales en formación, en los cuales se sistematice el carácter desarrollador del aprendizaje, como vía para aplicar los proyectos concebidos.

Se debe lograr un proceso de instrucción que propicie la apropiación del contenido de la carrera por parte del profesional en formación, mediante la comprensión y explicación de su naturaleza, sobre la base de la interpretación del nuevo significado y sentido profesional que tiene para desempeñarse como futuro profesional de la ETP. Las potencialidades que posee este proceso de instrucción, deben favorecer el trabajo educativo que se lleva a cabo, es decir, desde la instrucción que se realiza durante la ejecución de los proyectos, se debe gestar un proceso educativo, dirigido a desarrollar las cualidades laborales requeridas para el futuro desempeño del profesionales en formación. De la combinación que se produce entre la instrucción y la educación se logra el desarrollo del profesional en formación en la subsanación de las carencias que presentó en la ejecución del proyecto. Este desarrollo es la expresión del salto cualitativo que manifieste en correspondencia con el diagnóstico inicial realizado a su formación laboral, teniendo en cuenta el año de estudio.

4. Controlar el desarrollo de cada proyecto teniendo en cuenta las tareas que le corresponden a profesionales en formación, profesores y tutores.

La función de control tiene la responsabilidad de registrar y valorar las regularidades en la realización de los proyectos por parte de los profesionales en formación. Como consecuencia de estas regularidades en esta acción se pudiera revisar el contenido de los proyectos y reestructurarlos a partir del nivel de apropiación del contenido de la carrera por parte de los profesionales en formación.

Fase 3. Evaluación de la formación laboral.

Durante el desarrollo de esta fase, se proponen acciones para evaluar el proceso y resultado de la formación laboral, sobre la base del tratamiento a la evaluación del desarrollo de las cualidades laborales durante la apropiación del contenido de la carrera por parte del profesionales en formación en la fase anterior, de manera que permita su retroalimentación y mejora sistemática continua.

Acciones a realizar:

1. Valorar el estado del desarrollo de las cualidades laborales que alcanza el profesional en formación.

A partir de la propuesta de pruebas de actuación y de las evaluaciones que alcancen los profesionales en formación en la realización de los proyectos, se diagnostica el estado final del desarrollo de cualidades laborales.

Estas pruebas de actuación consisten en la aplicación de tareas que midan el estado del desarrollo de las cualidades laborales que se trabajan en el proyecto, según sea su nivel y grado de complejidad.

2. Caracterizar el proceso de formación laboral llevado a cabo.

A partir del análisis de los logros y las insuficiencias que se manifiestan en el desarrollo de cualidades laborales en el profesional en formación, se profundizará en las causas que lo provocan, las cuales se manifiestan en el tratamiento al proceso.

Mediante talleres metodológicos y el diálogo reflexivo y colaborativo, se correlacionan las insuficiencias encontradas en los rasgos que constituyen evidencias del desarrollo de las cualidades laborales que debe manifestar el profesional en formación como futuro profesional de la ETP, con las causas que las provocan, las cuales se dan a través de su proceso formativo.

Como aspectos a valorar mediante el proceso de formación laboral se deben atender los aspectos siguientes:

- Preparación de docentes y tutores de las empresas en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos según niveles establecidos.
- Uso de la base material de estudio existente en los contextos formativos.
- Compromiso y sentido de pertenencia por parte de los docentes y tutores de las empresas.
- Cumplimiento de lo establecido en los proyectos
- Evaluación empleada en los resultados del proyecto que muestra cada profesional en formación en lo individual y lo social.
- La correcta formulación de los problemas profesionales

- La delimitación de las cualidades laborales a desarrollar, en consonancia con el rigor y grado de complejidad del problema profesional.
- Las evidencias de las cualidades laborales que manifiesta el profesional en formación, expresadas en sus rasgos significados por la integración y aplicación de saberes de distinta naturaleza (saber, hacer, ser, convivir) requeridos para la solución del problema profesional.
- Los rasgos de las cualidades laborales que caracterizan al Licenciado en Educación Mecánica.
- La calidad de las tareas laborales realizadas.
- La relación evidencias de cualidades laborales y contenidos de la carrera que han sido objeto de apropiación por parte del profesional en formación durante la realización del proyecto.
- El cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Sobre la base de estos aspectos se elabora el informe acerca de la caracterización del proceso de formación laboral. Dentro de las posibles causas y a partir de ahí, mediante técnicas de trabajo en grupo, se realiza la toma de decisiones de carácter pedagógico, en las cuales se diseñan y aplican acciones organizativas, administrativas, de superación, metodológicas y de investigación encaminadas al perfeccionamiento y mejora sistemática, continua del proceso y su resultado.

3. Realizar la toma de decisiones cooperadas para la mejora continua y sistemática del proceso y resultado de la formación laboral del profesional en formación.

Se realiza una comparación y contrastación entre los informes de los resultados alcanzados por el profesional en formación en el diagnóstico de entrada y en el de salida, para valorar las transformaciones cualitativas alcanzadas en su formación laboral y las dificultades evidenciadas durante su proceso de formación laboral. Esta comparación se realizará de forma colaborativa y mediante un diálogo reflexivo entre los profesionales en formación, el docente y el tutor de la empresa. Con ello concluye el procedimiento metodológico que se propone para la formación laboral del Licenciado en Educación Mecánica.

Conclusiones

En el presente trabajo se han presentado las principales posiciones teóricas sobre la formación laboral en los profesionales en formación de la Licenciatura en Educación Mecánica.

De los aspectos expuestos los autores de este trabajo concluyen que para sistematizar científica y metodológicamente estas posiciones teóricas acerca de la formación laboral, se debe tomar en consideración la relación que se produce entre la apropiación de contenidos de la carrera y las características de los contextos formativos por los que transita el profesional en formación, mediante el método instructivo, educativo y desarrollador.

Referencias bibliográficas

- Leyva, A. Alonso, L. Mendoza, L. Infante, A. Domínguez, E. Martínez, O. & Dorrego, M. (2014). *Perfeccionamiento del sistema nacional de educación. Concepción de la formación laboral en las educaciones: Preescolar, Primaria, Secundaria Básica, Preuniversitaria y de la Educación Técnica y Profesional*. [Soporte magnético]. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Centro de Estudios para la Formación Laboral, Cuba.
- Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Infante, A. I. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Facultad de Media Superior, Cuba.
- Infante, A. y Leyva, A. (2012). *Las cualidades laborales*. [Soporte magnético]. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, Centro de estudios para la formación laboral, Cuba.
- Rico, P. (2003). *Aprendizaje en condiciones desarrolladoras*. [Soporte magnético]. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, Cuba.
- Silvestre, M. y Zilberstein, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.