

Impacto de la formación laboral: sus desafíos

Impact of job training: its challenges

Luis Felipe Batista Rodríguez¹ (felipe@ho.rimed.cu) <https://orcid.org/0000-0002-7809-0291>

Prudencio Alberto Leyva Figueredo² (albertoleyva@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0001-5730-4054>

Laura Leticia Mendoza Tauler³ (lauramt@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0003-1125-5474>

Resumen

Se presenta una propuesta que permite sistematizar conceptos claves para la evaluación del impacto de la formación laboral para desarrollar una alta conciencia de productores o prestadores de servicios y amor hacia el trabajo, así como una actitud científica y creadora ante la vida, que puedan insertarse en el mundo laboral con eficiencia. El educador es el encargado de contribuir al desarrollo ideológico de la niñez y la juventud, de lograr que el estudiantado tenga un papel protagónico en todas las actividades para que lleguen a ser capaces de marchar al ritmo de los nuevos tiempos y de prestar especial atención al desarrollo de valores, cualidades, aptitudes y actitudes. En este empeño, el desarrollo de la formación laboral adquiere un enfoque profesional pedagógico y requiere de concepciones teóricas y metodológicas sobre la evaluación de la formación laboral para un adecuado desempeño profesional como aspectos de interés investigativo.

Palabras claves: Impacto, formación laboral, evaluación.

Abstract

A proposal is presented that allows the systematization of key concepts for the evaluation of the impact of labor training in order to develop a high awareness of producers or service providers and love for work, as well as a scientific and creative attitude towards life, which can be inserted in the labor world with efficiency. The educator is responsible for contributing to the ideological development of children and young people, for ensuring that the student body plays a leading role in all activities so that they become capable of keeping pace with the new times and for paying special attention to the development of values, qualities, aptitudes and attitudes. In this endeavor, the development of labor training acquires a professional pedagogical

¹ Máster en Ciencias de la Educación. Director Provincial de Educación en Holguín. Holguín. Cuba.

² Doctor en Ciencias Pedagógicas. Director del Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Holguín. Cuba.

³ Doctora en Ciencias Pedagógicas. Directora del Centro de Estudios en Ciencias de la Educación. Universidad de Holguín. Cuba.

approach and requires theoretical and methodological conceptions on the evaluation of labor training for adequate professional performance as aspects of research interest.

Key words: Impact, job training, evaluation.

Desde el inicio de la etapa revolucionaria en Cuba la política educativa se ha privilegiado, en tanto la obra de la Revolución en materia de educación tiene muchos ejemplos que revelan la anticipación del cumplimiento de estándares que, desde posiciones jurídicas, sociales y pedagógicas, constituyen demandas de organismos internacionales, como la ONU, la UNICEF y la UNESCO; para una educación de calidad. El modelo educativo cubano promulga desde su política educativa una educación de calidad, cualidad identificada con indicadores de relevancia, eficacia, equidad y eficiencia.

El Ministerio de Educación y el Ministerio de Educación Superior son los encargados de dirigir dicha política, por lo que la formación laboral se desarrolla en los estudiantes y futuros educadores a partir de evaluar un alto sentido de la responsabilidad individual y social. Todo ello al lograr que encuentre desde el proceso de formación su propio trabajo cotidiano y los mecanismos que estimulen la motivación intrínseca por la labor educativa a partir de un proceso formativo con un enfoque profesional pedagógico, que le permita interiorizar su modo de actuación.

La formación laboral: sus desafíos

En la actualidad la formación laboral se consolida en la formación de los profesionales de la educación, lo que se expresa en forma de práctica profesional integral, que implica no solo observar y ejecutar alternativas de solución, sino reconstruir y reformular conocimientos para poder transformar la realidad existente en los diversos contextos de actuación. Por otro lado, la esfera cognoscitiva o ejecutora de la personalidad ofrece las condiciones en que transcurre la actuación del sujeto, entre sus contenidos están las sensaciones, percepciones, memoria, imaginación, pensamiento, habilidades y hábitos. Todas ellas se integran dando lugar a la formación psicológica generalizadora que integra el área de regulación ejecutora: las capacidades.

Constituye la unidad de lo afectivo y lo cognoscitivo un principio teórico y metodológico fundamental en el estudio de la personalidad, en la medida que se logre este principio esta puede regular su actuación a niveles superiores. A partir de la unidad de ambos se desarrollan las formaciones psicológicas más complejas.

El componente cognitivo, es reconocido como el recurso personalógico, que permite al sujeto procesar y operar con el sistema de contenidos laborales, necesarios para desarrollar las actividades laborales. A través de lo cognitivo se propicia la apropiación del contenido de la realidad sociolaboral que le rodea. Esto lo hace mediante los procesos y propiedades intelectuales que hacen referencia al nivel de desarrollo del pensamiento alcanzado y las diversas propiedades del funcionamiento intelectual, las que expresan la calidad procesal alcanzada por el sujeto.

El sujeto debe poseer, además, un sistema de conocimientos, los que, estructurados de forma lógica, asequible y significativa, conforman la base metodológica. Ello implica la información teórica que caracteriza la cultura laboral acumulada por la humanidad en su evolución y matizada por las condiciones socio-histórico concretas.

A medida que se produce la interacción del sujeto con los conocimientos, estos alcanzarán un mayor grado de especialización, estructuración, volumen y posibilidad de ser transferidos a nuevas situaciones a partir de los que ya posee.

Junto al desarrollo de los procesos y propiedades intelectuales y la base de conocimientos, conforma el sistema de acciones que propicia operar con la base de los conocimientos y aplicar los saberes adquiridos en la ejecución de las diversas tareas laborales, que se le plantean, favorecen el dominio de habilidades, procedimientos, estrategias y capacidades que resultan indispensables para operar con estos. Se corresponde, además, con las partes en que se estructura la actividad laboral, propiciando su planificación, ejecución y control.

Lo afectivo, como otro elemento de esta dimensión, es reconocido como el recurso personalógico que permite al sujeto, establecer un vínculo emocional con el contenido de la actividad laboral, al movilizar y orientar su participación de forma significativa.

Esta concepción es coherente con la materialista-dialéctica del mundo, del hombre y su desarrollo y la teoría histórico-cultural como sustento psicológico que permite explicar la relación entre educación y desarrollo psíquico, sus bases fisiológicas, así como comprender los procesos de formación y desarrollo humano para orientar las investigaciones en este campo y su aplicación en la práctica educativa. El resultado de esta formación es la adquisición de la experiencia histórico-social que es importante y necesaria para el sujeto, que además tiene significación y sentido personal para su vida en el momento que la aprende y en correspondencia con sus aspiraciones, planes o proyectos de vida trazados.

Dentro de este proceso uno de los resultados inmediatos, que se aprecian en el plano externo, lo constituyen la apropiación de los conocimientos, las habilidades, los hábitos, las estrategias para la consolidación de lo aprendido, así como para el enfrentamiento y solución de las tareas, los medios e instrumentos para interactuar en los diferentes contextos de la vida social y proyectarse de modo particular en los ambientes laborales creados al efecto, así como apropiarse de los modos de actuación y normas de comportamiento social establecidos (Leyva y Mendoza, 2011).

En consonancia con lo anterior, en estrecha unidad se produce junto a este resultado, pero en el plano interno, un resultado que incluye los cambios que se producen en los contenidos y funciones psicológicas de la personalidad, en el intelecto, en lo afectivo, lo temperamental y en las configuraciones psicológicas como sistema. Por lo que, paralelo al proceso de adquisición de los contenidos relacionados con la producción de artículos de necesidad y utilidad social, ocurre un proceso que conduce al desarrollo de cualidades de la personalidad.

Por ejemplo, en la apropiación del concepto laboriosidad, por parte del sujeto, el valor social del mismo y la forma en que este se exprese en su comportamiento puede constituirse en contenido de aprendizaje, pero la cualidad laboriosidad no constituye un contenido a aprender, sino un contenido psicológico a formar. Por tanto, no es necesario solamente que el sujeto se apropie del concepto laboriosidad, de su importancia y su expresión actitudinal, sino que para que sea laborioso se constituya en cualidad de la personalidad (en contenido personalógico), que lo caracterice como persona y regule consecuentemente su actuación.

Es preciso que ese contenido de aprendizaje relacionado con el concepto laboriosidad, adquiera significado para él, un alto valor emocional que se convierta en fuerza motriz de sus recursos, sus potencialidades y que, al incorporarse a estos, se produzcan modificaciones en sus configuraciones personalógicas, que se convierte en una nueva y cualitativa adquisición del desarrollo.

Tales consideraciones son válidas tanto para la adquisición de nuevos contenidos personalógicos, como en la modificación de los ya existentes, requiriendo así de un proceso de construcción o reconstrucción personal de nuevos aspectos del sentido de lo aprendido. Esto produce contradicciones que conducen a una nueva cualidad del desarrollo.

La formación laboral en cualquier sujeto se desarrolla de manera personal, lo que significa que este se manifiesta tal cual es, con sus potencialidades en el proceso formativo y apela a sus recursos, posibilidades personales, de forma efectiva. Además, se involucra en el proceso de un modo muy propio, al distinguirlo de los demás. Lo que aprende adquiere un sentido y significado muy personal que se vuelve importante para lograr sus metas y aspiraciones profesionales en la vida, lo que se convierte en impulso para avanzar hacia su autodesarrollo. En consonancia con lo anterior, se apropia de los objetivos y contenidos a alcanzar, inmerso en un proceso de formación y desarrollo que tiene en cuenta la coincidencia entre los objetivos educativos, los del grupo y los individuales.

Por otra parte, la motivación hacia las actividades laborales ha de constituir de por sí una fuente potencial para lograr esta formación, por lo que las tareas docentes de carácter laboral han de ser variadas y ricas en contenido. De modo que conduzca hacia la formación de cualidades de la personalidad. Para que el proceso de formación laboral conduzca a un desarrollo de cualidades de la personalidad en los sujetos, ha de transcurrir bajo un ambiente que propicie la realización de tareas variadas y suficientes de forma activa y donde sea protagonista de su propio proceso de formación.

La organización y ejecución de actividades laborales con un carácter activo y dinámico durante el proceso formativo laboral condiciona el desarrollo de la personalidad, es decir en la aparición en el sujeto de metas, el aprovechamiento de sus vivencias, lo que va a influir en sus reflexiones, elaboración de proyectos de vida y la significación en el aspecto laboral.

Para que el proceso de formación laboral conduzca a un desarrollo cualitativo de la personalidad de los sujetos, no puede organizarse desde una concepción fragmentada, sino considerar la transversalidad de las influencias formativas a lo largo del proceso para que este tenga lugar, así como las diversas esferas de actuación del sujeto en la vida sociolaboral.

La formación laboral desde una perspectiva psicológica se concibe como un proceso y resultado de integración dinámica de los recursos personológicos de carácter cognitivo, afectivo y volitivo que le permiten al sujeto el desarrollo de cualidades laborales que lo impulsen a prestar un servicio o elaborar un producto de necesidad y utilidad social. En este sentido, la formación laboral se orienta hacia lo que el sujeto debe saber hacer, sentir y hacer, por tanto, su contenido se orienta hacia la explicación de las características y relaciones que se establecen entre los componentes enunciados anteriormente como elementos inherentes y necesarios para el desarrollo de cualidades de la personalidad.

La disposición del sujeto para involucrarse en la actividad laboral y apropiarse de una manera activa y consciente de los contenidos, precisa de la estimulación de los mecanismos afectivos tales como: necesidades, motivos, intereses y las vivencias. Los motivos, en su acepción más general lo constituyen los objetos, las ideas y sentimientos, que impulsan al sujeto a plantearse determinados objetivos y tareas que dirigen la actividad; cuando se habla de motivos en esta investigación, se está haciendo referencia a los resortes motivacionales los que están estrechamente relacionados con la actividad que genera el proceso de enseñanza aprendizaje.

Si se logra motivar al sujeto hacia las actividades laborales, y estas transcurren de acuerdo a sus preferencias y edad, el aprendizaje resultante dejará un “efecto”, en términos de conocimientos, habilidades, vivencias y motivaciones, que incidirán positivamente en la actitud ante la búsqueda de otros conocimientos.

Resulta importante que las actividades que se organicen se acerquen al conocimiento de las características de los objetos y se caractericen por un alto nivel de motivación y el desarrollo creciente de intereses cognoscitivos.

Si el sujeto no se motiva y estimula favorablemente, la desmotivación incidirá desfavorablemente en su interés por estas actividades y por adquirir los conocimientos. Los resortes motivacionales implican estimular, sostener y dar una dirección a la formación laboral, en el contexto de una enseñanza concebida a estos efectos y que determina su expresión como actividad permanente de autoperfeccionamiento.

Otro componente afectivo de valor, lo constituye el papel regulador de la necesidad, la cual se evidencia en el contacto con el objeto, es por ello que las necesidades laborales de los sujetos se hacen tangibles cuando se les estimula de manera independiente para que acometan y hagan esfuerzos para obtener un resultado, el que está estrechamente ligado a la presencia del interés como un estímulo necesario para

la adquisición y ampliación del horizonte del escolar, así como hacia la obtención del éxito en este proceso.

El interés hacia la actividad laboral debe estar asociado con el estado emocional, deseo o atracción hacia su realización. Su desarrollo va evidenciando las actividades laborales y lo que acontece en el entorno laboral, así como a la experiencia que el sujeto este haya alcanzado en el seno del hogar con las labores domésticas que se realizan en él, las tradiciones familiares, la experiencia adquirida en el medio en que se desarrolla, así como con sus necesidades personales.

Además del surgimiento de nuevos motivos como confeccionar artículos variados dadas las necesidades de sentirse reconocido socialmente o para tener una recompensa monetaria. De tal forma el sujeto se involucra en la realización de actividades productivas, especialmente los trabajos socialmente útiles, cuyos resultados le permiten colaborar junto a los demás y demostrar su capacidad y valor, generan vivencias afectivas positivas hacia el trabajo y elevan su nivel de significación.

La significación que el sujeto encuentra en el resultado de la aplicación práctica de los conocimientos y las habilidades laborales durante la actividad se manifiesta en la elevación de su rendimiento y de los sentimientos de satisfacción personal en la medida en que se hace consciente del valor social, económico, personal y práctico que tiene el producto elaborado o la tarea socialmente útil realizada.

La formación laboral como contenido psicológico a desarrollar en el sujeto, mediante el establecimiento de relaciones sistémicas entre los aspectos cognitivos, afectivos y volitivos, permiten ir conformando la apropiación de los contenidos laborales, los que como expresión de la transformación de la personalidad propiciará la inserción en las diferentes situaciones de la vida sociolaboral de manera progresiva, regulada y activa.

El enfoque teórico asumido proyecta las categorías y la dinámica de la personalidad sobre la base de un enfoque histórico-cultural, donde se produce una interrelación entre los aspectos sociales, estructurales, de contenido y funcionales, lo que permite el abordaje sistémico de la relación hombre-trabajo. Este enfoque fundamenta la estructura de la personalidad sobre la base de la integración en diferentes configuraciones: las unidades psicológicas primarias, las formaciones psicológicas y las síntesis reguladores como un proceso integrador ascendente a niveles superiores de complejidad.

La formación de profesionales de la educación, en la actualidad, exige que la formación laboral sea diseñada en la detección y solución de problemas profesionales, para la transformación de la realidad que encuentran en sus contextos de actuación y no como una simple aplicación de lo aprendido en cada disciplina, lo que identifica cada vez más la integración de los componentes sustantivos.

El perfeccionamiento continuo de la educación en nuestro país, constituye una necesidad social que tiene diferentes niveles de expresión y de complejidad en el

quehacer educativo. La formación integral del hombre que la sociedad contemporánea necesita, constituye un rasgo que caracteriza nuestra contemporaneidad y que incide de manera directa o indirecta en las expectativas y realidades económicas, sociales, políticas, culturales e ideológicas de cualquier nación.

Estas cuestiones condicionan la necesidad de introducir cambios que garanticen la adecuada utilización de las potencialidades educativas del proceso formativo en general y de los estudiantes en particular, con énfasis en la formación laboral.

La finalidad esencial de la formación laboral es que los sujetos participen de manera activa en la construcción de su propia subjetividad y de la sociedad. Es una necesidad insoslayable, encontrar vías alternativas en el proceso docente educativo, para hacerle comprensibles, sus procesos de desarrollo, desde donde sean capaces de identificar sus propias contradicciones y las del entorno para adoptar una postura activa en su construcción y desarrollo.

La formación laboral encaminada al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes de todas las educaciones que le permitan la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida, ocupa un lugar importante a tener en cuenta como parte del sistema de superación profesional y el trabajo metodológico de directivos, profesores y demás personal implicado en dicho proceso formativo.

Si la educación es el proceso social de transmisión y apropiación de la cultura, -comprendida ésta en el más amplio sentido antropológico, como los frutos de la experiencia y la creación humanas-, los profesionales de la educación de hoy han de dominar los códigos de la modernidad y los logros del desarrollo espiritual, científico y tecnológico, para desempeñar con éxito su función de mediadores sociales en condiciones de vida complejas y cambiantes.

Teniendo en cuenta que la formación laboral es un proceso dinámico y que necesariamente debe irse retroalimentando durante su desarrollo, se requiere profundizar en la conducción, realización e implementación de la investigación ya que, obviamente de eso dependerán los resultados que se obtengan. Al respecto existe una relación dialéctica que debemos atender, la referida a la conducción del proceso investigativo y los resultados obtenidos

Los estudios de formación laboral han estado dirigidos a:

- El diagnóstico de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes.
- La proyección de estrategias científicamente fundamentadas para la gestión y desarrollo de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes.
- La sistematización de las estrategias para la gestión y desarrollo de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes.

- La evaluación del proceso y resultado de la formación laboral en niños, adolescentes, jóvenes.

Durante los tres últimos cursos se realiza varios estudios de profundización para diagnosticar el estado de la formación laboral desde el contenido de las asignaturas del currículo y las actividades por la vía curricular y extracurricular, en correspondencia con el fin de la educación cubana, así como determinar los niveles de sistematización, generalización y evaluación a partir de la introducción de los resultados de proyectos, especialidades y tesis de maestrías y doctorados (Leyva, 2005).

Para el análisis se toman como indicadores los siguientes:

- Efectividad de la preparación de las estructuras para la introducción de resultados.
- Desempeño de los participantes en la ejecución de la introducción de resultados.
- Actuación de los responsables con el seguimiento de la introducción de resultados.
- Nivel de satisfacción o insatisfacción de los docentes, directivos y estudiantes de la institución como efecto de la introducción de resultados.
- Desarrollo de los actores involucrados en el proceso educativo.
- Capacidades de Investigación+Desarrollo+innovación (I+D+i) resultado de la introducción.

Se introducen y generalizan los resultados siguientes:

- Una concepción general para el desarrollo de la Formación Laboral en el sistema educativo cubano.
- Las cualidades laborales que caracterizan a la formación laboral de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos.
- Estrategia general para el desarrollo de la formación laboral en el sistema educativo cubano.

Como acciones para la introducción de estos resultados se realizaron las siguientes:

1. Conferencias especializadas: Se realizaron un ciclo de conferencias especializadas donde se presentaron a los usuarios de los resultados investigativos, los resultados de investigación que se iban generando en el proyecto de investigación.
2. Talleres metodológicos: Se desarrollaron talleres con los usuarios de los resultados investigativos en los cuales se socializaron y debatieron la propuesta de acciones a seguir en cada centro para aplicar cada resultado investigativo

obtenido, según las condiciones espacio-temporales que garantizara la aplicación del resultado.

3. Entrenamientos en el puesto de trabajo: Se realizaron entrenamientos como forma de organización de la superación profesional a directivos, educadoras, jefes de ciclos, maestros, tutores de empresas, profesores, relacionados con la preparación para la aplicación de la estrategia de formación laboral, desde la sistematización práctica de la concepción teórica que la fundamenta.

La pertinencia de las ideas anteriores se explica porque la formación laboral constituye un proceso que tiene lugar en un marco social y transcurre de acuerdo con fases y leyes propias, en este proceso, no solo se crea un producto, sino que se desarrollan las aptitudes del ser humano, se forma su carácter, se forjan sus principios ideológicos y se transforma su postura con respecto a la actuación práctica y se desarrollan las cualidades individuales a partir de las acciones emprendidas.

El análisis anterior posibilita considerar la evaluación del impacto de la formación laboral como parte consustancial a cualquier tipo de actividad humana, por cuanto interviene en la regulación de esta, dirigida a monitorizar la marcha de los aspectos esenciales del funcionamiento del desarrollo integral del futuro educador. Se apoya en la utilización de datos válidos y confiables, tras cuyo procesamiento y análisis científico se emiten juicios valorativos y recomendaciones para impulsar procesos de perfeccionamiento del estudiante en formación al atender de forma constituida al proceso de instrucción, educación y desarrollo de la personalidad hacia lo laboral, o sea, hacia el mundo laboral como un componente esencial que caracteriza su formación integral.

Para contribuir a una cultura evaluativa del desarrollo del impacto de la formación laboral se hace necesario clarificar y sistematizar, desde posiciones pedagógicas, conceptos esenciales en la determinación del marco teórico de la evaluación: esto se justifica por la identificación de carencias teóricas, que se manifiestan en reiteradas confusiones e inconsistencias en su aplicación en la práctica pedagógica.

Se asume críticamente un enfoque integral de la evaluación del impacto de la formación laboral, considerándola como proceso que trasciende su concepción como categoría didáctica, lo que le impone mayor complejidad al proceso evaluativo, pero lo hace más objetivo, multifacético y holístico. Se propone la evaluación del impacto de la formación laboral como un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo ya que la evaluación de la formación laboral, en el contexto de la educación cubana, debe estructurarse a partir de las potencialidades de los estudiantes para su formación integral, que incluye tanto lo formativo como lo instructivo.

La concepción social de la formación laboral se logra a partir de la forma en que se inserte de manera activa al estudiante en la solución de problemas reales de la práctica social, de la vida, en el contexto en que se forma y desarrolla. Es de vital importancia además que los objetivos y contenidos de cada enseñanza tengan en cuenta tanto el componente intelectual como el laboral, por lo que juega un papel importante en la formación laboral que cada asignatura dirija sus contenidos hacia el plano laboral con el fin de darle tratamiento al componente laboral, donde este último está dirigido a desarrollar habilidades y hábitos necesarios, que preparen al sujeto para resolver problemas elementales en la práctica social.

La formación laboral se desarrolla dentro de ese sistema de relaciones sociales, de ahí la importancia de tener en cuenta los fundamentos desde una perspectiva sociológica, con el propósito de comprender mejor este proceso. Por tanto, si se parte de que el sistema educativo se materializa en la escuela, se infiere que esta juega un papel importante en este proceso, vista como un sistema de relaciones sociales, que incluye tanto las que se establecen entre sus miembros como las que funcionan entre ellos y el resto de la sociedad.

A partir de los fundamentos anteriores, se puede afirmar entonces que la formación laboral es un fenómeno social por el medio en que se efectúa, además dentro de su contenido se encuentra el desarrollo de la cultura social, es decir, que sus fines son sociales y los condicionamientos a que se encuentra sujeta son sociales en su mayoría. Por otro lado, si se logra una adecuada formación laboral en el sujeto, se propicia la adaptación al medio donde se desenvuelve, aspecto importante para dar continuidad a la sociedad y a la capacitación necesaria desde el punto de vista profesional a cada individuo, sin menospreciar el impacto que produce desde el punto de vista económico y, por ende, lograr promover el progreso de la sociedad.

Por tanto, la labor de cada uno de los implicados en lograr la formación laboral se debe dirigir a fortalecer además los valores éticos, de manera especial el de cooperación y ayuda mutua, porque no se concibe en la sociedad cubana un constructor que no incida y propicie el mejoramiento humano. Para lograr esto, hay que modelarle al individuo lo que significa ser un verdadero trabajador, portador de cualidades que le permitan transformar su entorno en aras del bienestar social, como objetivo esencial a alcanzar de la relación hombre - sociedad.

La sociedad exige la formación de un hombre integral, preparado para actuar y utilizar hábilmente y de forma creadora su intelecto y sus manos que pueda conocer e interpretar el mundo actual, además que esté preparado para transformarlo y adecuarlo a las posibilidades y condiciones concretas.

Para lograr formación laboral a la que se aspira es imprescindible por parte del profesional de la educación, el conocimiento de las leyes, regularidades y mecanismos que rigen, regulan y condicionan el surgimiento, desarrollo y manifestaciones de la subjetividad en el hombre: sus necesidades, motivos, emociones, sentimientos,

aspiraciones, ideales, percepciones, imaginación, pensamiento, en fin, cómo la subjetividad humana orienta y regula de manera integral la actividad del hombre en su interacción con el medio circundante y sus relaciones con otras personas (Leyva, 2005).

Cuando el profesional de la educación busca herramientas psicológicas para elevar el desarrollo intelectual o manual de sujeto, formar nuevas habilidades, capacidades o cualidades, cuando se procura formar determinados sentimientos y convicciones, nos enfrentamos a la tarea de dirigir la formación y desarrollo de manifestaciones de la psiquis humana.

Este análisis nos lleva a valorar que las características, cualidades y procesos propios que se manifiestan en la formación laboral de un individuo, los niveles en que se organizan y regulan su comportamiento e interacción con el medio no vienen dados con el nacimiento, sino que se forman y desarrollan durante su vida, en el proceso de interacción con el medio.

Desde el nacimiento la personalidad del sujeto sufre transformaciones, se complejiza, hasta lograr una interacción mayor y más adecuada, que lo llevan a determinar su profesión y regular con más efectividad la conducta.

Para desarrollar un proceso de la formación laboral acertado, no se debe esperar a que se produzca el desarrollo psíquico para influenciar sobre el individuo, sino que se deben plantear tareas y metas a alcanzar desde edades tempranas, tomando en consideración el nivel alcanzado y a partir de ahí planificar y dirigir el proceso.

Desde la formación de los profesionales, debe darse una respuesta teórica y metodológica a los problemas que se presentan con la evaluación como componente personalizado del proceso de formación, por lo que el proceso de evaluación debe constituir un modelo de actuación profesional pedagógica.

La evaluación del impacto de la formación laboral debe tener un enfoque holístico que valore el desarrollo del profesional en su integridad y su contexto, al utilizar informaciones variadas, observando su desempeño en los diversos escenarios y contextos de actuación, como parte de su práctica cotidiana en un proceso comunicativo.

Por tanto, se impone a los profesionales un reto en cuanto al desarrollo de la formación laboral como un espacio para ofrecer explicaciones teóricas a las diversas situaciones a que se enfrentan en la práctica, y regresen a esta con mayor nivel de preparación teórica y metodológica.

En la formación de los profesionales de la educación, en la actualidad, es necesario lograr la formación laboral, para propiciar su formación integral, a partir de una práctica profesional diseñada como intervención directa para la transformación de la realidad, donde la investigación es la vía para determinar y solucionar problemas a partir de

reconocer al estudiante como sujeto de su formación profesional (Leyva y Mendoza, 2017).

Las ideas anteriores connotan que la educación tiene el encargo social de formar los profesionales de la educación en los diferentes subsistemas educativos, identificados con la obra de la Revolución y capaces de educar a niños, adolescentes y jóvenes en los mejores valores de la sociedad socialista que se construye y todo ello tiene que ser expresión de su formación laboral como proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales que lo orientan hacia la obtención de productos y prestación de servicios educacionales de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida.

La importancia de desarrollar la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación radica en que permite completar su carácter procesal e integrador, pues incluye la evaluación del desempeño profesional en los diferentes contextos de actuación. A la vez el tenerlos en cuenta garantiza la flexibilidad y la interacción de los estudiantes por lo que es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo.

Las concepciones sobre evaluación han estado marcadas por las teorías gnoseológicas que sirven de base metodológica a las concepciones pedagógicas, en especial a las teorías de aprendizaje que aportan los elementos esenciales acerca de cómo debe transcurrir el proceso de aprendizaje y en particular su evaluación.

La evaluación como medición surgió como consecuencia del desarrollo de la medición psicológica, como resultado de tomar conciencia de que las calificaciones de escolares carecían de objetividad. Es necesario aclarar que el objeto de medición siempre es una propiedad y nunca la cosa o persona que la posee: no se mide al hombre, sino a su estatura, su peso o presión arterial, no se mide una habitación sino su superficie o su perímetro, se mide la altura de un edificio, pero no el edificio mismo.

El enfoque integrador de la evaluación se basa, así mismo en la unidad de lo cognitivo y lo afectivo en el aprendizaje como hecho social y personal, sin la absolutización de lo externo o de lo interno.

A partir de las ideas anteriores se hace necesario tomar en consideraciones algunas de las definiciones conceptuales implicadas como son:

Introducción de resultados científico técnicos: proceso de inserción de los resultados investigativos para el alcance de sus propósitos mediante la conducción de acciones para su concreción con ajuste a la determinación previa de insumos (¿con qué se cuenta para introducir?), contextos (¿dónde o qué se introduce?), proceso (¿cómo introducir), producto (¿para qué sirve lo que se va a introducir).

Generalización de los resultados científico técnicos: proceso de asimilación e implantación por parte de las entidades, empresas, territorios y OACEs, de aquellos resultados científicos y técnicos ya probados y útiles, generados en el país o fuera de este, que les permitan elevar la eficiencia, eficacia y calidad y competitividad.

Impacto de los resultados científico-técnicos: el cambio o conjunto de cambios duraderos que se producen en la sociedad, la economía, la ciencia, la tecnología y el medio ambiente, mejorando sus indicadores, como resultado de la ejecución de acciones de I+D+I que introducen valor agregado a los productos, servicios, procesos y tecnologías. El acrónimo I+D+I se refiere a una dinámica muy familiar para los investigadores de la actualidad: Investigación-Desarrollo-Innovación.

El perfeccionamiento continuo de la educación en Cuba, constituye una necesidad social que tiene diferentes niveles de expresión y de complejidad en el quehacer educativo, en especial, en la formación de los profesionales de la educación desde su profundización teórica y la aplicación práctica que se tiene de cada uno de los componentes organizacionales para lograr la preparación integral de los estudiantes en una adecuada formación laboral.

Referencias

- Leyva, A. (2005). *La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea*. Curso Pre-evento del Congreso Internacional Pedagogía '05. La Habana. Palacio de las Convenciones. Cuba.
- Leyva, A. L. y Mendoza, L. L. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro: aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral*. Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero". Holguín.
- Leyva, A. y Mendoza, L. (2017). *La Formación Laboral: su objeto de investigación. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro (parte II)*. (Informe de Investigación). Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero". Holguín.