
***La superación profesional del Licenciado en
Educación. Carrera Educación Laboral. Una
estrategia para su perfeccionamiento***
***The professional improvement of the Bachelor of
Education. Career Labor Education. A Strategy for its
improvement***

Juan Jesús Zamora Vega

Lourdes Reyes Carrión

¹ Universidad de Oriente. Cuba

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6434-8389>

<https://orcid.org/0000-0001-9905-7351>

Correo electrónico(s):

juan.zamora@uo.edu.cu

lreyes@uo.edu.cu

Recibido: 15/12/2022

Revisado: 14/01/2023

Aceptado: 08/04/2023

Resumen: En este artículo se presenta la estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral. Se partió de un estudio teórico del contexto de la superación profesional. El objetivo fue ofrecer una estrategia, que permita tomar decisiones en beneficio de la calidad de la superación del profesor de Educación Laboral. La investigación se sustentó en la definición de (Ortega Salazar, 2011) sobre la formación continua y el modelo de indagación. Su valoración se realizó con el desarrollo del método talleres de opinión y construcción colectiva, que permitieron juzgar su pertinencia.

Palabras clave: Formación continua; Superación Profesional; Preparación para el empleo; Educación de Posgrado; Estrategia.

Abstract: This article presents the strategy for the professional improvement of the Bachelor of Education. Career Labor Education. It started from a theoretical study of the context of professional improvement. The objective was to offer a strategy that allows making decisions for the benefit of the quality of improvement of the Labor Education teacher. The research was based on the definition of (Ortega Salazar, 2011) on continuous training and the inquiry model. Its assessment was carried out with the development of the opinion workshops and collective construction method, which allowed judging its relevance.

Keywords: Continuous training; Advanced professional; Preparation for employment; Postgraduate education; Strategy.

Introducción

El resultado del desarrollo de la educación superior, la realidad presente del país y del entorno mundial, demandan cambios cualitativos en el diseño de los planes de estudio vigentes, perfeccionando el modelo de formación de perfil amplio orientado a lograr una mayor pertinencia a las necesidades y demandas socioeconómicas del país, sobre la base de fortalecer la educación durante toda la vida y la formación integral de los estudiantes, mediante un proceso formativo que priorice el aprendizaje y también la

formación de habilidades para la gestión del conocimiento, sobre la base de fortalecer la educación durante toda la vida y la formación continua de los profesionales.

La formación continua, ha sido objeto de estudio por diferentes investigadores nacionales e internacionales. Entre los nacionales se pueden citar a (Remón Toledo, 2003); (Alonso Hechavarría, 2004) y entre los internacionales a (Ortega Salazar, 2011); (Valle Salgado 2014); (Valles Ornelas, Viramontes Anaya y Campos Arroyo, 2015). Entre ellos hay coincidencia en cuanto a dar continuidad a la formación de los profesionales desde el postgrado y la capacitación en el puesto de trabajo para perfeccionar los conocimientos iniciales de la profesión de educador.

Para la aplicación consecuente del sistema de superación profesional de los Licenciados en Educación. Carrera Educación Laboral, después de cumplida la etapa de formación de pregrado en carreras de perfil amplio, le corresponde continuar con la preparación para el empleo y la educación de postgrado.

La preparación para el empleo, está concebida para ser ejecutada en las entidades laborales con el propósito de desarrollar en el recién egresado los modos de actuación profesional específicos relacionados con su puesto de trabajo. En esta etapa la mayor responsabilidad recae en los organismos empleadores.

La educación de postgrado, se concibe para asegurar la formación continua y la actualización sistemática de los Licenciados en Educación. Carrera Educación Laboral, con el fin de lograr el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, el desarrollo de altas competencias profesionales y avanzadas capacidades para la investigación y la innovación, así como el enriquecimiento de su acervo cultural.

Todo ello se debe concretar mediante la participación en actividades de especialización, reorientación, actualización, capacitación y superación permanente (cursos, diplomados, especialidad de posgrado, maestría y doctorado). En esta etapa la responsabilidad se comparte entre las universidades y los organismos empleadores.

Desde la relación de la universidad y los organismos empleadores, se puede lograr que el graduado entienda los problemas más generales y frecuentes inherentes al objeto de trabajo del profesor de Educación Laboral a través de la información y colaboración de

profesionales expertos, directivos de las instituciones provinciales, municipales y de la institución educativa y los tutores de las unidades docentes.

1. Por tal motivo el diseño de la Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral contribuirá a superar un conjunto de limitaciones que no favorecen la formación continua de los profesionales entre las que se encuentran:
 1. La insuficiente articulación entre el pregrado y el posgrado, para garantizar la formación continua de los profesionales.
 2. La duración de las carreras retrasa el ciclo de formación, disminuyendo la posibilidad de ofrecer una respuesta más rápida a la demanda laboral.
 3. El vínculo de las carreras con los organismos empleadores no ha alcanzado aún los niveles deseados, lo que limita el impacto de la universidad en el territorio y la atención a la formación continua los estudiantes en la práctica laboral.

Superar estas dificultades posibilitará el perfeccionamiento del modelo de formación de perfil amplio a partir del dominio los aspectos básicos y básicos específicos de la formación del profesor de Educación Laboral.

Desarrollo

La formación continua ha sido estudiada y definida como el proceso que mejora los conocimientos referentes a la actuación, las estrategias y las actitudes de quienes trabajan en las escuelas. Por su parte la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (como se citó en Alonso Hechavarría, 2004), la define como “un proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas (...)” (p. 86).

Del mismo modo Ortega Salazar (2011) lo explica como:

aquel aprendizaje que se da a lo largo de un continuo que comienza con la formación inicial, se refina en la primera etapa de inserción al servicio activo y se amplía y desarrolla a lo largo de toda la vida laboral (p. 6).

La formación continua asume la formación como un camino sin final, que se transita desde la formación inicial y mientras se ejercite la profesión; es decir, durante toda la

vida profesional en el que muchas veces hay que desandar para desaprender formas viejas, desactualizadas, que dé lugar a aprender nuevos saberes. Señala Soussan, (como se citó en Valle Salgado, 2014), al referirse a la formación continua de profesores que: “La formación inicial y continua son etapas diferentes de un mismo sistema de formación que debe integrar la investigación y los conocimientos didácticos, pedagógicos y tecnológicos” (p.38).

Al conceptualizar la superación profesional, Añorga (como se citó en Valle Salgado, 2014) lo considera como “un proceso de actualización de conocimientos y también como una forma de superar insuficiencias de la formación inicial o completar conocimientos y habilidades no adquiridas anteriormente y necesarias para el desempeño laboral” (p.38).

Al analizar estos conceptos, se puede distinguir que existe consenso en que la formación continua tiene como finalidad el perfeccionamiento continuo de los conocimientos que se adquieren en la formación inicial, desde el desempeño laboral del docente; pero considerando los fines específicos de la estrategia que se propone se estima relevante la definición de (Ortega Salazar, 2011) porque en ella se hace énfasis en la necesidad de atender al docente en su primera etapa de desempeño profesional.

Diversos enfoques o modelos sobre la formación continua del profesorado se señalan en la literatura. Los autores Castillo y Cabrerizo (como se citó en Valle Salgado, 2014) presentan como los paradigmas o enfoques más desarrollados en los últimos años el tradicional, el personalista, el conductista y el orientado a la indagación:

El **enfoque tradicional**, es un modelo basado en el aprendizaje por observación, en el cual la práctica es el principal elemento de formación a través de la imitación de un tutor o maestro. Este tipo de entrenamiento no incentiva la creatividad e iniciativa del docente, al promover el mantenimiento de prácticas didácticas existentes.

El **enfoque personalista**, se apoya en la epistemología fenomenológica y en la psicología perceptiva. Este enfoque supone que el docente desarrolla sus capacidades de enseñanza, en la medida que descubre condiciones para entenderse a sí mismo y desarrollar actitudes que le permitan enfrentar las situaciones en su desempeño. Se critica este enfoque porque se atiende a la formación del docente solo en lo personal.

El **enfoque conductista**, también llamado tecnológico, es de origen positivista. Asume la enseñanza, como acciones o comportamientos, observables y medibles en su resultado. Se concibe al docente como un receptor pasivo de conocimientos. La crítica a este enfoque se establece por entender el aprendizaje como simple modificación de conducta observable a través de una formación inducida, que no permite comprender nuevas situaciones.

El **enfoque de indagación**, es el enfoque más aceptado en la actualidad porque defiende la importancia de la reflexión e investigación en el espacio educativo; se concibe al docente como un profesional reflexivo sobre su propia práctica, crítico, atento al análisis del contexto social.

Siendo consecuentes con el enfoque de indagación, la formación continua del graduado de la carrera Educación Laboral debe involucrar procesos de aprendizaje disímiles, desde el análisis y la reflexión en la práctica educativa cotidiana, hasta el acceso significativo y el aprendizaje de nuevos contenidos y habilidades.

En tal sentido la preparación para el empleo y la educación de posgrado se deben basar en la relación interactiva con factores personales, atendiendo al contexto cultural del docente y a las dinámicas institucionales, contemplar estrategias de formación diversificadas atendiendo a los contenidos, contextos y tiempo de los procesos de superación favoreciendo el desarrollo de los modos de actuación profesional.

La categoría **modo de actuación** profesional ha sido estudiada por muchos investigadores de la educación. En las definiciones consultadas, dadas por (Fuentes González, 2000); (Miranda y Páez, 2001); (Álvarez de Zayas, 2004); (Chirino Ramos, 2005), se observa que estos autores la definen con diferentes elementos conceptuales, que pueden ser comprendidos como características del modo de actuación profesional, aunque subyace en todos la comprensión del modo de actuación como generalización de los métodos de la profesión y su concreción en un sistema de acciones. Hay unanimidad de criterios en cuanto a que el modo de actuación está asociado a la manera en que el profesional ejerce su acción sobre el objeto de trabajo, expresado en forma de métodos profesionales o funciones.

El modo de actuación del profesor de Educación Laboral se entiende que es la educación de los adolescentes, por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura referida, dirigido garantizar la formación laboral como una cualidad de la personalidad del adolescente y a la coordinación de las influencias educativas de la comunidad escolar, la familia y la comunidad para el logro de la misma.

El análisis realizado de las diferentes definiciones y el modelo del profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral permitió destacar como elementos esenciales en su modo de actuación el desarrollo de habilidades que revelen:

1. El dominio de las funciones profesionales del docente para la dirección del proceso pedagógico escolar, de manera general, en las instituciones educativas.
2. La apropiación del contenido y la metodología para la comunicación y el desarrollo de la formación laboral a través del Proceso Constructivo de Artículos en la asignatura Educación Laboral.
3. La capacidad para la solución de los problemas profesionales pedagógicos asociados, con la educación de la personalidad y con un determinado nivel de habilidades, capacidades, normas y valores que favorezcan la cultura tecnológica, económica y ambiental que preparen para la vida a los adolescentes
4. La identidad profesional pedagógica.

En tal sentido, cualquier propuesta de formación permanente que implique la preparación para el empleo y formación de posgrado requiere, valorar la opinión del profesorado en ejercicio para conocer las fortalezas y limitaciones de la formación inicial y de esta forma poder atender a sus necesidades reales de formación en el puesto.

La Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral se fundamenta en la concepción dialéctico materialista, lo que presupone la posibilidad científica de la preparación de los docentes. Considera como referente psicológico el enfoque histórico cultural el cual considera la enseñanza y la educación como forma universal y necesaria del proceso de desarrollo psíquico humano y es a través de ellas, fundamentalmente, que el hombre se apropia de la cultura, de la experiencia histórico- cultural de la humanidad. Esta teoría hace

consciente al educador de las grandes posibilidades de la educabilidad del hombre, de acuerdo con las exigencias de la sociedad en la cual vive y a la cual tiene que contribuir a desarrollar.

La Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral, tiene como objetivo general elevar la calidad del proceso de formación continua de este profesional, facilitando la contextualización de los conocimientos y habilidades para conducir el aprendizaje en la asignatura Educación Laboral. Para su elaboración se tuvo en cuenta el enfoque de indagación, en la medida que propicia el análisis crítico de la labor docente, contextualizada a la realidad del proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Educación Laboral.

Sus objetivos específicos son:

1. Desarrollar en el recién egresado los modos de actuación profesional específicos relacionados con el puesto de trabajo donde desempeñará su labor profesional.
2. Favorecer la formación continua de los Licenciados en Educación. Carrera Educación Laboral, con el fin de lograr el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y el desarrollo de competencias profesionales y avanzadas capacidades para la investigación, la innovación y el enriquecimiento de su acervo cultural.

La estrategia que se propone, se caracteriza por un carácter sistémico al evidenciarse en ella una estrecha relación entre las etapas y objetivos que la componen. Tiene en cuenta, la determinación del estado real de las principales condiciones materiales, organizativas, legales y actitudinales, que viabiliza la formación posgraduada del Licenciado en Educación. Educación Laboral, para su comprensión y socialización en correspondencia con los objetivos propuestos. Lo anterior ocurre a través de un proceso orientador y desarrollador evidenciado en la relación que debe existir entre la universidad y los organismos empleadores.

Los contenidos fundamentales de esta estrategia son, la atención a las diferencias individuales y el tratamiento a la diversidad; la atención a la familia para mejorar la influencia educativa en los estudiantes; cómo proceder ante un tema difícil del

programa que imparte; la orientación educativa a los estudiantes en el orden político-ideológico; la aplicación de métodos productivos; el control de la disciplina en la institución educativa y la participación en actividades de especialización, reorientación, actualización, capacitación y superación permanente.

El método de trabajo fundamental será la elaboración conjunta entre el graduado y el tutor, como componentes personales, fundamentales para el éxito de la misma. El resultado a evaluar es la elevación de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de la asignatura que desempeñe el graduado, al mismo tiempo que se transforma su desempeño profesional. La estrategia se diseña a partir de los objetivos específicos a lograr declarados anteriormente, las etapas y sus objetivos particulares, acciones, los procedimientos a ejecutar para el cumplimiento de esas acciones, los responsables así como los plazos para el cumplimiento y la forma en que se evaluará cada acción.

Las etapas de la estrategia son: Etapa preparatoria, Etapa ejecutiva y Etapa de evaluación. La etapa preparatoria está encaminada a crear las condiciones objetivas y subjetivas para la inserción eficiente del graduado de la carrera Educación Laboral en la institución educativa; la etapa ejecutiva persigue el desarrollo de actividades que permitan al graduado superar deficiencias y/o alcanzar habilidades no adquiridas en la formación de pregrado y la etapa de evaluación permitirá valorar hasta qué punto ha sido efectiva la estrategia propuesta y desarrollada, lo cual tendrá una relación directa con las habilidades pedagógicas, didácticas, y tecnológicas que demuestre el graduado en su modo de actuación profesional.

Etapa preparatoria

Acción. 1

Categorizar a los tutores en el eslabón de base, para atender las diferencias individuales y el tratamiento a la diversidad de los graduados.

Procedimientos.

1. Coordinación con el Ministerio de Educación (MINED) para la selección de los posibles tutores.
2. Organización de la documentación de los tutores.

Responsables: Jefes de Departamento y carrera. Metodólogo MINED. Fecha de cumplimiento: hasta diciembre de 2019. Forma de evaluación: Revisión del Expediente del tutor.

3. Ejecución de los ejercicios de categorización para los tutores en eslabón de base.

Responsables: Jefes de Departamento y carrera. Tribunal de categorización. Fecha de cumplimiento: febrero de 2020.

Forma de evaluación: Clase de categorización.

Acción 2.

Caracterizar las limitaciones y potencialidades de los graduados, en la asimilación del sistema de conocimientos pedagógicos, didácticos y tecnológicos de la formación de pregrado.

Procedimientos.

1. Realizar la evaluación integral del graduado resaltando potencialidades y dificultades profesionales.
2. Realizar reunión con graduados, familia y empleadores para la entrega pedagógica profesional del graduado al MINED estableciendo compromisos de las partes interesadas.

Responsables: Coordinador y Jefe de carrera, Metodólogo MINED. Fecha de cumplimiento: hasta julio de 2020. Forma de evaluación: Evaluación integral del graduado. Reunión con graduados, familia, y empleadores.

Etapas ejecutivas

1er año de adiestramiento.

Acción 1.

Perfeccionar las habilidades para la planificación de un tema difícil del programa que imparte, teniendo en cuenta sus insuficiencias y potencialidades profesionales.

Procedimientos.

Brindar atención diferenciada a los graduados a través de sesiones de trabajo con los tutores en los contenidos correspondientes a la etapa según diagnóstico inicial (necesidades y potencialidades) en cuanto a:

- Objetivos, habilidades, contenido, métodos, procedimientos, y medios.
- Contenido según dosificación de las asignaturas y la planificación de los Trabajos de Controles Parciales.
- La estructura didáctica de la clase.
- Revisión de los Trabajos de Controles Parciales.

Acción 2.

Evaluación del índice adecuado de asistencia y puntualidad al centro de trabajo.

Procedimientos.

Control de la asistencia y puntualidad al centro de trabajo.

Analizar con la familia del graduado las causas de las inasistencias de los graduados.

Acción 3.

Desarrollo de habilidades para la orientación educativa a los estudiantes en el orden político-ideológico.

Procedimientos.

Participar en el sistema de preparación política orientado por el MINED según la planificación de cada centro.

Acción 4.

La atención a la familia para mejorar la influencia educativa en los estudiantes.

Procedimientos.

Participar de la planificación y ejecución de las escuelas de padres y las tareas de labor social del grupo donde imparte docencia.

Acción 5.

Perfeccionamiento de los conocimientos en cuanto a las habilidades técnicas de la asignatura.

Procedimientos.

1. Estudiar la aplicación LibreCAD. Esta es una aplicación para el Diseño Asistido por Computadora, en 2D, que se introduce en la Secundaria Básica a partir de las modificaciones que se proponen con el III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación.
2. Elaborar de metodologías para abordar el trabajo con los distintos materiales, operaciones y herramientas para la construcción de artículos.
3. Elaborar materiales docentes y medios con los que ejecutar las metodologías para el trabajo con los distintos materiales, operaciones y herramientas en la construcción de artículos.

Acción 6

Perfeccionamiento de los conocimientos en cuanto a la metodología de la investigación educativa.

Procedimientos.

Perfeccionar y generalizar en la práctica educativa los resultados de su investigación educativa.

Responsables: Tutor y colectivo de asignatura en MINED. Fecha de cumplimiento: septiembre de 2020 a mayo de 2021. Forma de evaluación: Participación en las sesiones de trabajo.

Etapas de evaluación

2do año de adiestramiento.

Acción 1.

Evaluación de la apropiación de los modos de actuación profesional específicos relacionados con el puesto de trabajo donde desempeña su labor profesional.

Procedimientos.

Impartir clase metodológica instructiva, demostrativa y abierta relacionadas con los requerimientos metodológicos para una clase desarrolladora, según el nivel de enseñanza.

Responsables: Tutor, graduado y metodólogo del MINED. Fecha de cumplimiento: septiembre de 2020 a mayo de 2021. Forma de evaluación: Participación en las sesiones de trabajo.

Acción 2

Perfeccionamiento de las competencias profesionales para el desarrollo de la investigación y el enriquecimiento de su acervo cultural.

Procedimientos.

Matricular y aprobar el posgrado de superación para profesores de Educación Laboral.

Responsables: Tutor, graduado y metodólogo del MINED. Fecha de cumplimiento: septiembre de 2021a mayo de 2022. Forma de evaluación: Participación en las sesiones de trabajo.

Valoración de la Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral.

Antes de comenzar su aplicación se realizó una valoración a través del método talleres de opinión crítica y construcción colectiva con profesores de la educación superior, de las instituciones educativas y funcionarios en el MINED. En la evaluación se tuvo en consideración el criterio de 15 profesionales de los cuales el 100 % son licenciados, el 73,3 % ostenta la categoría de Máster y el 20 % de Doctor. Además el 60% de ellos ha tenido experiencia de trabajo en la asignatura Educación Laboral. Se escogieron intencionalmente para que existiera una representatividad de las instituciones formadoras. Para saber sus opiniones se tuvo en cuenta los siguientes indicadores:

1. Nivel científico y actualidad de la Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral.
2. Contribución de la Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral, al perfeccionamiento de la formación continua desde el desempeño profesional en la asignatura Educación Laboral.
3. Nivel de aplicabilidad práctica de la Estrategia para la superación profesional del Licenciado en Educación. Carrera Educación Laboral.

Para el procesamiento de esta información se aplicó una guía para el criterio de evaluadores en la que se contextualiza un instrumento de recolección de datos denominado “*escalamiento tipo Likert*” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 1998, p. 256). Los resultados de esta consulta dejan abierto el camino para su aplicación en la práctica y haciendo las modificaciones necesarias teniendo en cuenta las recomendaciones ofrecidas.

En la guía los indicadores pueden ser evaluados de: Muy adecuado (5) puntos; Bastante adecuado (4) puntos; Adecuado (3) puntos; Poco adecuado (2) puntos; Inadecuado: (1) punto y se califica el promedio obtenido con cada sujeto según la cantidad de indicadores mediante la fórmula PT/NT (donde PT es la puntuación total y NT es el número de indicadores), pudiéndose obtener en este caso una puntuación mínima de 3 puntos o una puntuación máxima de 5 por cada sujeto. Después se promedia el total de puntos obtenido por cada sujeto.

Para obtener sus criterios, se realizó un taller basado en la presentación de la estrategia, detallándose sus fundamentos teóricos y los contenidos fundamentales a desarrollar en la misma, teniendo en cuenta las etapas previstas. Los participantes expresaron sus criterios, los cuales al ser procesados dan como promedio 4.37 puntos, lo cual hace que la estrategia sea considerada como *Bastante adecuada*. Tomándose como una regularidad en las recomendaciones dejadas las siguientes:

1. Incorporar los graduados y sus tutores al proyecto de la carrera Licenciatura en Educación. Educación Laboral.
2. Superación en el uso de las TIC.

Extender la atención a los graduados del **Plan de estudio D**.

Conclusiones

La revisión bibliográfica evidenció un vacío epistemológico en cuanto a la existencia de estrategias para la superación de los profesionales de Educación Laboral, la cual ha de estar basada en la preparación para el empleo, para desarrollar en el recién egresado los modos de actuación profesional específicos relacionados con su puesto de trabajo y la educación de postgrado, para asegurar la actualización sistemática de los

Licenciados en Educación. Carrera Educación Laboral, con el fin de lograr el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales.

La evaluación previa de la estrategia propuesta, a través del criterio de profesores de la educación superior, de las instituciones educativas, directivos y funcionarios del MINED, dio como resultado que la estrategia es **Bastante adecuada**, para su aplicación en la formación continua de los profesionales de Educación Laboral.

Este resultado fue corroborado con la aplicación contextualizada de un instrumento de recolección de datos denominado **escalamiento tipo Likert**, obteniéndose además las recomendaciones siguientes:

Incorporar a los graduados y sus tutores al proyecto de la carrera Educación Laboral.

Extender la atención a los graduados del **Plan de estudios D**.

Referencias bibliográficas

Alonso Hechavarría, C. (2004). *Propuesta de acciones para la superación de los profesores en ejercicio de la Educación Técnica Profesional desde el puesto de trabajo*. Tesis de Máster en Pedagogía Profesional. Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor Alfredo Pineda Zaldivar.

Álvarez de Zayas, C.M. (2004). *Diseño curricular*. Kipus.

Chirino Ramos, M. (2005). *La formación inicial investigativa en los Institutos Superiores Pedagógicos: Sistema de alternativas metodológicas*. Academia.

Fuentes González, H. (2000). *Didáctica de la educación superior*. Oriente.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, J. (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Miranda, T. y Páez, V. (2001). *Ante los nuevos retos: cambios curriculares en la formación del profesional de la educación*. La Habana: Dirección de Ciencia y Técnica del Ministerio de Educación.

Remón Toledo, M. (2003). *Estrategia de capacitación a los docentes para estimular el desarrollo de habilidades comunicativas en los estudiantes de Licenciatura en Educación de la Enseñanza Técnica y Profesional, especialidad Agropecuaria*

del Instituto Superior Pedagógico Capitán Silverio Blanco Núñez. Tesis de Máster en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Félix Varela.

Ortega Salazar, S. (2011). *Formación continua*.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf>.

Valle Salgado, J. (2014). *Estrategia para la formación permanente del docente universitario en correspondencia con el perfil requerido para los programas nacionales de formación*. Tesis de Doctorado. Universidad Central Marta Abreu.

Valles Ornelas, M.; Viramontes Anaya, E. y Campos Arroyo, A. (2015). Retos de la formación permanente de maestros. *Ra Ximhai*, 11 (4).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596014>.

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés.