
Acciones formativas en la preparación para el empleo: vínculo entidades laborales-universidad

Training actions in preparation for employment: link labor entities-university

Alejandro Arturo Ramos Banteurt

María Nila Blanch Milhet

Osmany Bicet Dorzón

Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9589-2077>

<https://orcid.org/0000-0003-3770-678X>

Correo electrónico(s):

alejandroarturo@uo.edu.cu

maria.blanch@uo.edu.cu

osmanyb@uo.edu.cu

Recibido: 20/08/2022

Aceptado: 04/12/2022

Resumen: Con el fin de legitimar el proceso de la formación del profesional en la etapa de preparación para el empleo, se da seguimiento a los aciertos e irregularidades, según las dificultades en la vinculación instituciones de educación superior- entidades. ¿Cómo aprovechar el vínculo universidad-entidad laboral empleadora, en la etapa de preparación para el empleo? Se proponen acciones formativas para el mejor aprovechamiento del vínculo instituciones de educación superior-entidades laborales. Se aplica el método analítico-sintético y de generalización, junto a la inducción-deducción. El funcionamiento eficiente del proceso formativo del profesional depende de la observancia y cumplimiento de lo decretado jurídicamente.

Palabras clave: Formación continua; Preparación para el empleo; Formación permanente; Acciones formativas.

Abstract: In order to legitimize the professional training process in the stage of preparation for employment, the successes and irregularities are followed up, according to the difficulties in linking higher education institutions-entities. How to take advantage of the university-employer labor entity link, in the stage of preparation for employment? Training actions are proposed for the best use of the link between higher education institutions and labor entities. The analytic-synthetic and generalization method is applied, together with induction-deduction. The efficient operation of the professional training process depends on the observance and compliance with what is legally decreed.

Keywords: Preparation for employment; Continuous formation; Permanent formation; Formative actions.

Introducción

La formación del profesional es un proceso de gran complejidad, no solo por las diversas relaciones en que se constituye para funcionar como una expresión pedagógica que compromete contenidos de la instrucción, la educación y el desarrollo, sino también porque en su manifestación representa diferentes estadios en que se comportan los futuros graduados, los recién graduados y aquellos que acumulan mayor experiencia y que, al mismo tiempo, continúan la superación, con lo cual muestran una actitud formativa permanente.

Las investigadoras Addine, (1993), Paz (2003) y Tünnerman (2003) coinciden en considerar la formación permanente como el proceso que desarrollan los graduados universitarios, sobre la base de preceptos de un aprendizaje y educación permanentes, que permite la integración y aplicación de lo aprendido durante la formación inicial.

Bolaños (2018) asume la formación permanente como la formación del egresado que se da en el contexto laboral, utilizando los espacios y las vías del propio ejercicio de su profesión, en la que el sujeto toma la orientación del tutor y los directivos.

Un análisis de los conceptos formación continua y formación permanente permite considerar que el primero es más general, e incluye al segundo. En este estudio se coincide con lo planteado por Bolaños (2018), quien reconoce como momento peculiar en el proceso de formación, la nominación de permanente o de continuo, el que se desarrolla a partir de la interacción universidad-organismos empleadores con el papel protagónico del egresado y desde el ejercicio de la profesión.

Lo planteado hasta aquí advierte que ocuparse de este particular significa, por un lado, tomar el respaldo jurídico correspondiente, y por otro, analizar cómo se desarrolla la etapa de preparación para el empleo, donde la actuación del egresado con sus tutores adquiere un papel protagónico. Vale expresar que aun cuando existen disposiciones legales se necesita que, a la par, se desencadene un sistema de acciones que garantice el mejor modo de establecer la vinculación entre las instituciones de la educación superior y las entidades laborales.

Es decir, aun cuando está declarada esta intención, es insuficiente su aprovechamiento; por tanto, se formula como problema que moviliza la atención de esta ponencia: ¿cómo aprovechar, de una mejor manera, el vínculo universidad-entidad laboral empleadora, en la etapa de preparación para el empleo? En correspondencia, se declara como objetivo proponer acciones formativas que propicien el mejor aprovechamiento de este vínculo entre las partes implicadas, lo cual propicia que se manifieste una constante sistematicidad en la labor desplegada con este propósito.

Desarrollo

Es el tutor empresarial un agente socializador al que se le otorga la misión social de educar a las nuevas generaciones. Esta figura tiene tareas y funciones básicas,

relacionadas con la planificación, la dirección, el control y la evaluación el proceso formativo que desarrolla. Se reconoce el carácter dialéctico de este proceso formativo, que requiere de una constante reconstrucción, a fin de atemperar su pertinencia social a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que se generan en todos los contextos.

La motivación como proceso desarrolla la necesidad en la formación profesional del egresado universitario durante la preparación para el empleo. Esto ocurre al tener en cuenta que la síntesis de cultura de la que necesita apropiarse el egresado en el proceso de formación, está vinculada con la intencionalidad formativa a la que se aspira, lo cual requiere de la dinámica que garantiza lo operacional del proceso mediante la relación entre los sujetos.

En este sentido, lo más importante es hacer comprensible el contenido con métodos y procedimientos propios del objeto de la profesión; de modo que se produzca una relación epistemológico-didáctica en la que prevalezcan, más allá de los métodos lógicos de validez universal, aquellos que le impriman al contenido cultural específico un significado y un sentido propios en el contexto de la actividad laboral y social correspondiente.

El punto de partida del tratamiento al problema que nos atañe fue la realización del estudio minucioso de la Gaceta Oficial Ordinaria No. 10 publicada el 6 de febrero del 2020, aprobada por el Consejo de Ministros de la República de Cuba. Particularmente fue objeto de análisis la Resolución 202/2019 que en su Decreto 364, se ocupa *De la formación y desarrollo de la fuerza laboral calificada*. A partir de este se emite el Reglamento de la responsabilidad de las entidades en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada en el nivel superior. El estudio de disposiciones generales de este documento jurídico, permitió analizar los artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8, a partir de que todos caracterizan la responsabilidad de las entidades en la formación del egresado.

El artículo 3 hace referencia al cumplimiento del principio martiano de vinculación estudio-trabajo. El artículo 4 subraya, como máxima prioridad de la formación, las acciones que desde las entidades contribuyen al logro de un profesional revolucionario, integral y comprometido con los objetivos del desarrollo.

El artículo 5 reseña que la formación vocacional y la orientación profesional se ejecutan en todos los niveles educativos, hasta la educación superior; pues según versa en el artículo 6, estas ocurren sobre bases científicas y de un modo consciente que garantiza la preparación integral de los estudiantes.

El artículo 7 alude a la participación de la entidad laboral-universidad en el diseño y ejecución de los planes de estudio de las carreras universitarias y de los programas de formación del nivel educación superior de ciclo corto; también, al desarrollo de la práctica laboral en esas entidades, la realización de trabajos investigativos curriculares y extracurriculares, así como otras actividades académicas. A esto se suma la incorporación de especialistas como profesores y tutores, la emisión de criterios sobre la calidad de los egresados, y la participación en acciones de formación académica de posgrado.

Por su parte, el artículo 8 apunta la responsabilidad de la universidad en la preparación y asesoría a los profesionales de la producción y los servicios, su categorización y contratación a tiempo parcial para impartir docencia en pregrado y posgrado; además se tiene en cuenta la evaluación de los resultados de la actividad de investigación y desarrollo, aplicada a los servicios; todo ello de conjunto con las entidades laborales.

El Capítulo IV *Responsabilidades de las entidades en la Etapa de Preparación para el Empleo*, en el artículo 55.1 plantea que esta preparación se concibe y ejecuta en las entidades, con el objetivo de desarrollar en el recién graduado los modos de actuación profesionales específicos, relacionados con el puesto de trabajo.

Se subraya, de manera coherente con el Documento Base de los planes de estudio E (2016) que, durante esta etapa, la mayor responsabilidad recae en las entidades, en coordinación con las instituciones de educación superior. El artículo 56.1 afirma que la preparación para el empleo puede considerarse una forma profesional de posgrado. Para ello la entidad le asigna al egresado un tutor para que lo oriente y asesore profesionalmente con la mejor práctica, a partir del perfil amplio de la carrera.

Con referencia al artículo 57, se destaca que durante la etapa de preparación para el empleo, se desarrollan diversas actividades con el propósito de lograr que tutores y recién egresados ejecuten acciones positivas hacia el trabajo, sobre la base de

sistematizar la formación inicial recibida (modos de actuación profesional de carácter general), la atención a las exigencias del puesto de trabajo (desarrollo de modos de actuación profesional específicos) y la estimulación del perfeccionamiento de los vínculos entre estos dos modos de actuación profesional.

Se considera que esta etapa de preparación para el empleo coincide con la de adiestramiento laboral y en la misma la mayor responsabilidad recae en las entidades laborales en coordinación con las universidades.

En principio, se parte del análisis detallado de estos presupuestos para contribuir a la transformación de irregularidades observadas en la práctica. Esto significa concientizar el papel de responsabilidad compartida, lo cual se explica en la necesidad de que las entidades y las instituciones de educación superior desarrollen una labor mancomunada, que se expresa en la incorporación de los especialistas como instructores, asesores y tutores a la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada de la educación superior.

De manera que se debe considerar en esta labor conjunta la influencia en la reafirmación profesional, como etapa superior del proceso de formación vocacional y orientación profesional, en que el punto de partida lo constituye este aspecto no suficientemente trabajado de conjunto, y que en el nivel superior se expresa en la atención integrada de la práctica laboral e investigativa, con el trabajo en proyectos extensionistas.

Ya en la etapa de preparación para el empleo, la reafirmación profesional manifiesta la alianza entidad laboral-institución de educación superior, lo cual constituye demostración concreta del artículo 30 del referido decreto, en que se considera necesario el desarrollo del seguimiento a los graduados que se incorporan al ejercicio de su profesión, mediante una atención diferenciada en que materializan las intenciones formativas de los componentes de esta mancomunidad.

La preparación para el empleo se concibe para "(...) dar respuesta a las acuciantes necesidades educativas del presente y el futuro bajo el precepto antes abordado de que el hombre se educa durante toda la vida a través de las posibilidades educativas que ofrece la vida en sociedad" (Artola et al, 2019, p.368).

Por razones como esta, Bernaza, Troitiño, y López (2018) tienen el mérito de reconocer que la preparación para el empleo antecede al posgrado; sin embargo, se contradice cuando plantea que después de la preparación para el empleo en la formación continua de los profesionales, es que se debe completar el desarrollo de capacidades para su desempeño en los diversos puestos de trabajo de la producción y los servicios. En este artículo no se concuerda con este último planteamiento porque, si el propósito de la preparación para el empleo es desarrollar en el profesional los modos de actuación específicos, relacionados con su puesto de trabajo, es precisamente a partir de esta etapa cuando esto se logra.

Es decir, durante la preparación para el empleo se muestran exitosas experiencias, como parte del ejercicio de la profesión. A su vez, los egresados universitarios aprenden a aplicar métodos propios de los procesos de alto grado de autonomía y creatividad.

Todo esto se corresponde con la vivencia profesional, que logra la unidad entre personalidad y entorno, reconocida como unidad cognitivo-afectiva, cuyo significado histórico-cultural está determinado para los egresados y es susceptible de ser enriquecido con la colaboración de asesores y tutores. Esto es muestra de un clima favorable para el amplio intercambio y la creación, porque tributa a la construcción social del conocimiento y de nuevas vivencias. Esta situación de intercambio colectivo propicia que el grupo en colaboración construya una cultura en PI que aporta un valor agregado.

Sin dudas, la interacción de los egresados con profesores, asesores, tutores, colaboradores, profesionales de la producción y los servicios, investigadores u otros profesionales con más desarrollo o con sus producciones (artículos, libros, monografías, tesis, maquetas, software, web, etcétera) ofrece como resultado un crecimiento de creatividad e innovación.

Así se puede identificar un grupo de trabajo colaborativo integrado por todos estos actores y otros, que se van incorporando en el flujo de actividades de la empresa, como pueden ser estudios de doctorado. Por tanto, constantemente se generan ideas, se ofrecen criterios y se realizan análisis y discusiones sobre los resultados.

Los antecedentes jurídicos anteriormente descritos, para su concreción, se sintetizan en la base de las acciones formativas para su propuesta, tal como se plantea a continuación:

- Que estén bien definidas las actividades propias de cada una de las etapas de la formación del profesional: pregrado, preparación para el empleo y posgrado.
- a) En el pregrado: su responsabilidad básica es garantizar la formación de los estudiantes con un perfil amplio a partir de los tres componentes (académico, laboral e investigativo); para ello requiere, además de la docencia, del establecimiento de convenios de trabajo con entidades laborales y centros de investigación y de los servicios. Este proceso cierra con la culminación de estudios y la caracterización del egresado.
- b) En la preparación para el empleo: es la primera etapa por la que transita el recién graduado. Le garantiza el desarrollo de los modos de actuación profesional para el puesto de trabajo. Es responsabilidad de la entidad laboral, en coordinación con la institución de educación superior, por lo que se requiere del establecimiento de convenios de trabajo con las instituciones universitarias.
- c) En la formación posgraduada: el graduado asciende a niveles superiores de su preparación, de acuerdo con los intereses de la entidad laboral, que se extienden hasta establecer determinadas alianzas con otras instituciones, entre las que se encuentran las universidades.

De esta manera, se sientan las bases, no solo de la organización del proceso formativo, sino también de una ejecución bien orientada.

Propuesta de acciones formativas durante la preparación para el empleo

Se consideran acciones formativas a las formas que se han ideado para influir sobre los sujetos que participan en la preparación para el empleo como subproceso formativo, a partir de las exigencias socioeducativas y sobre la base del contexto de actuación profesional, de manera que se desarrollan actitudes, valores y modos de actuación profesional específicos.

Objetivo de la propuesta:

Posibilitar a tutores, asesores y empleadores vías para el proceso de formación del profesional durante la preparación para el empleo, a partir de variadas formas de establecer el vínculo entre las entidades empleadoras y las universidades.

Acciones formativas:

- I. Primera acción: diagnóstico del desarrollo alcanzado por el egresado en sus modos de actuación profesional.

Se refiere a tener en cuenta la caracterización del recién graduado, elaborada a partir de la evaluación integral de su tránsito por la carrera, de manera que aporte al diagnóstico de sus insuficiencias y potencialidades.

- II. Segunda acción: Asignación de tutores para la atención a los egresados.

Se parte de la selección de especialistas de la entidad laboral que, además de su experiencia, cuenten con prestigio laboral y con una preparación suficiente para entrenar al egresado universitario, tanto en la búsqueda de soluciones a problemas como en el planteamiento de otros nuevos, de modo que este pueda transitar de conocimientos básicos a la creación y el emprendimiento.

- III. Tercera acción: Preparación de los tutores.

Se toma como pauta el modelo del profesional de la carrera, cuyo carácter pedagógico permite interpretar la necesidad de transitar de modos de actuación profesional de perfil amplio a otros de perfil específicos en el puesto de trabajo. Es decir, el tutor recibe una preparación que le permite comprender que su misión debe ser de actualización y de continuidad en el entrenamiento del egresado. Se trata de un proceso pedagógico, que significa organizar las acciones de las figuras implicadas, de manera que sus resultados contribuyan a los objetivos empresariales o de servicio esperados.

- IV. Organización de la superación profesional.

A partir de los resultados del diagnóstico, se combinan las formas de posgrado convenientemente (cursos y entrenamientos), de manera que fluya el interés de superación profesional con el de solucionar insuficiencias de

conocimientos básicos o de mayor complejidad. Es decir, la superación tiene doble carácter: el que moviliza a egresados y tutores y el que moviliza a la entidad a vincularse con la universidad.

Una vez recibido el egresado en la entidad laboral, debe ser motivado y orientado, a partir de su propio desempeño protagónico como profesional que se propone crecer. La orientación tiene un papel fundamental al punto de contribuir al desarrollo actitudinal, pues se identifica un aprendizaje significativo. Así el egresado logra comprender la esencia de la parte cultural que necesita transformar en el puesto de trabajo, como parte del aprendizaje por escenarios. En lo sucesivo las situaciones complejas serán resueltas con la ayuda del tutor, o a veces también implicará una situación de aprendizaje para este. De modo que la solución será una situación de éxito construido.

Todo esto tiene sentido cuando el graduado aprenda cómo identificar problemas y solucionarlos, buscar, seleccionar, obtener y procesar la información con la ayuda de las TIC, por tanto es necesario una cultura infotecnológica para trabajar en colaboración del proceso tecnológico de posgrado, asistido particularmente por computadoras en comunidades profesionales, de manera que pueda desarrollar su propia identidad profesional, promover el aprender a aprender y el aprender a emprender, además de divulgar los resultados alcanzados.

V. Ejecución

Una vez recibido el egresado en la entidad laboral, debe ser motivado y orientado, a partir de su propio desempeño protagónico como profesional que se propone crecer. La orientación tiene un papel fundamental al punto de contribuir al desarrollo actitudinal, pues se identifica un aprendizaje significativo. Así el egresado logra comprender la esencia de la parte cultural que necesita transformar en el puesto de trabajo, como parte del aprendizaje por escenarios. En lo sucesivo las situaciones complejas serán resueltas con la ayuda del tutor, o a veces también implicará una situación

de aprendizaje para este. De modo que la solución será una situación de éxito construido.

Todo esto tiene sentido cuando el graduado aprenda cómo identificar problemas y solucionarlos, buscar, seleccionar, obtener y procesar la información con la ayuda de las TIC, por tanto es necesario una cultura infotecnológica para trabajar en colaboración del proceso tecnológico de posgrado, asistido particularmente por computadoras en comunidades profesionales, de manera que pueda desarrollar su propia identidad profesional, promover el aprender a aprender y el aprender a emprender, además de divulgar los resultados alcanzados.

VI. Evaluación

Lo primero es saber autoevaluarse de forma crítica para mejorar la calidad de su desempeño y promover la innovación en su actividad profesional. Esto refuerza el carácter continuo de la evaluación, la cual cumple con funciones formativas. Con ella se comprueba la relación entre los objetivos planteados y los resultados. Se expresan juicios y razonamientos sobre la eficiencia del cumplimiento de los objetivos, su nueva proyección, la eficacia del contenido seleccionado y la efectividad de los métodos aplicados; de manera que permite valorar la pertinencia, lo óptimo del proceso y su impacto.

La evaluación permite emitir valoraciones pertinentes acerca de si el egresado está en condiciones de asumir las exigencias del puesto de trabajo que ocupa, o si aún requiere de prolongar su entrenamiento laboral.

Conclusiones

El proceso formativo del profesional durante la preparación para el empleo, constituye la base pedagógica que garantiza la disposición y el desarrollo de la fuerza de trabajo calificada. Su funcionamiento es eficiente a partir de la observancia y el cumplimiento de lo que se decreta jurídicamente. Se incrementa su eficacia cuando las partes implicadas en la responsabilidad cumplen con el papel que les corresponde.

La principal función estriba en el modo de establecerse la relación entre las entidades laborales y las instituciones de la educación superior. En este sentido, las acciones

formativas cobran valor en la medida en que para garantizar la relación teoría-práctica, se ajustan a condiciones, requisitos y procesos en que se logra el involucramiento de agentes que se transforman a través de la actualización y el entrenamiento.

Referencias bibliográficas

- Addine, F. (1993). *Alternativa para la práctica laboral investigativa en los Institutos Superiores Pedagógicos*. Tesis doctoral. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana.
- Artola, L. et al (2019). Planes de estudio E en la Educación Superior cubana: una mirada desde la educación continua. *Universidad y Sociedad*, n.2, pp.364-10. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1200>.
- Bernaza, G., Troitiño, M. y López, Z. (2018). *La superación profesional: mover ideas y avanzar más*. Universidad de Artemisa. 1ra edic. <http://eduniv.reduniv.edu.cu/index.php?page=13&id=55db=0>
- Bolaños, Y. (2018). *La orientación educativa a adiestrados de carreras pedagógicas para la construcción de proyectos de desarrollo profesional*. Tesis de grado, Universidad de Oriente.
- Gaceta Oficial de la República de Cuba (2019). *Resolución Nro. 140/2019 Reglamento de la Educación de posgrado de la República de Cuba* (GOC-2019-776-065).
- Gaceta Oficial de la República de Cuba (2020). *De la formación y desarrollo de la fuerza laboral calificada*. Resolución Nro. 202/ 2019. Decreto 364 (GOC-2019-776-065).
- Ministerio de Educación Superior (2016). *Documento base para la elaboración de los Planes de Estudio E*. La Habana.
- Paz, I. (2003). *El colectivo de año en la formación humanista de os estudiantes de las carreras pedagógicas* (pp. 35-4). En Ponencia de Taller Nacional de Ciencia y Conciencia. Universidad de Oriente.
- Tünnerman, C. (2003). *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México. Unión de Universidades de América Latina, AC Colección ADUAL. Colección Universitaria.