

Metodología de la gestión formativa en el recién graduado universitario desde la relación universidad-empresa

Methodology of training management in the recent university graduate in
the university-company relationship

M.Sc. Ariagna Fernández Sanabia.^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-5316-4514>

Dra. C. Nadia Barrabí Guardiola.¹ <https://orcid.org/0000-0002-5495-2934>

Dra. C. Lizette de la Concepción Pérez Martínez.¹ <https://orcid.org/0000-0002-3613-2852>

¹ Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba

*Autor para la correspondencia: ariagna.fernandez@uo.edu.cu

RESUMEN

En la actualidad, es indispensable prestar atención a la formación del profesional universitario, en correspondencia con la misión de la universidad como institución histórica, científica, social y cultural. Una arista interesante y trascendente, está en resignificar la preparación para el empleo, componente clave, garantía de importancia de las diferentes carreras a las exigencias del mercado laboral, y la necesidad de preparar de manera activa y transformadora al recién graduado. En tal sentido el trabajo asume referentes vinculados en conexión con las categorías que abordan la problemática de la preparación para el empleo de los recién graduados de la Universidad de Oriente en Cuba. El objetivo de este estudio es socializar la metodología de la gestión formativa en la preparación para el empleo del Ingeniero Informático que permita la formación de competencias socioprofesionales pertinentes desde la relación universidad-empresa, teniendo en cuenta las debilidades del egresado e intereses desde la entidad empleadora.

Palabras clave: formación continua, preparación para el empleo, recién graduado, universidad y empresa.

ABSTRACT

Currently, it is essential to pay attention to the training of university professionals, in correspondence with the mission of the university as a historical, scientific, social and cultural institution. An interesting and transcendent aspect is to redefine preparation for employment, a key component that guarantees the importance of the different careers to the demands of the labor market, and the need to prepare the recent graduate in an active and transformative way. In this sense, the work assumes references linked in connection with the categories that address the problem of preparation for employment of recent graduates of the Universidad de Oriente in Cuba. The objective of this study is to socialize the methodology of training management in the preparation for employment of the Computer Engineer that allows the formation of relevant socio-professional competencies from the university-company relationship, taking into account the weaknesses of the graduate and the interests of the employing entity.

Keywords: continuous training, preparation for employment, recent graduate, university and company

Recibido: 20/01/2025

Aceptado: 15/02/2025

INTRODUCCIÓN

La calidad del recién graduado ocupa un papel fundamental en el mundo, a partir de configurar un proceso formativo que despierta interés y se comporta como parte de la velocidad de los cambios en materia de conocimientos y prácticas; en Cuba se le confiere vital importancia a este proceso avalado en conferencias establecidas desde la Unión de Naciones Unidas, (UNESCO).

En este contexto, la Educación Superior Cubana integra la formación continua de los profesionales universitarios, de manera sistémica y orientadora desde la Universidad como institución histórica, científica, social y cultural, en aras de lograr un profesional de perfil amplio, como sujeto activo y transformador en la sociedad.

La formación continua del estudiantado universitario, como proceso, se caracteriza por su alta capacidad de convocatoria. De manera dialéctica, se imbrica a formar estos en

diversidad de carreras, en correspondencia con el modelo académico; integrando el estudio-trabajo, fortaleza y principio de la educación cubana.

Para proyectar en los profesionales conocimientos, habilidades, valores, convicciones y competencias, que posibiliten establecer los vínculos necesarios en la transformación de la sociedad; desde el Ministerio de Educación Superior (MES), se considera el proceso de formación continua en tres momentos, formación de pregrado de carreras de perfil amplio, preparación para el empleo y formación de posgrado. A partir de indicadores que integren lo académico, laboral, investigativo y extensionista.

En tanto, la preparación para el empleo, constituye una etapa menos trabajada, lo que deja un espacio para la investigación y la necesidad de aportar nuevas maneras de hacer, para dar continuidad a la actualización formativa que permita al recién graduado insertarse de manera competitiva, en las transformaciones de la sociedad.

Se toma en cuenta que, la preparación para el empleo es concebida y ejecutada en las entidades laborales, en coordinación con las universidades; constituye el momento en que participa el recién graduado en actividades de especialización, reorientación, actualización, capacitación y superación permanente; por lo que una de las carreras que tiene el reto de actualizar los conocimientos y desempeño del recién graduado ante la velocidad de los cambios, es justamente la carrera Ingeniería Informática de la Universidad de Oriente en la República de Cuba.

Un aspecto de suma importancia lo constituye, direccionar la preparación para el empleo, desde la universidad como ente importante de la formación continua, al vincular la teoría y la práctica, lo laboral-investigativo y extensionista, en consonancia con la entidad empleadora. Enfatiza Ramos-Banteurt et al. (2023), en las debilidades existentes en el vínculo universidad entidad empleadora y resalta la necesidad y beneficio para las partes de fortalecer esta relación.

Desde diferentes aristas es trabajada la preparación para el empleo, la sistematiza Matos-Olazabal et al. (2023), para llevar a cabo el seguimiento del recién graduado; ante las necesidades de los procesos de acreditación de las carreras, vista desde la formación de competencias al culminar las carreras universitarias. Por su parte, la considera Pérez-Guerra et al. (2024) desde la necesidad de formar habilidades y desarrollar la tutoría del recién graduado.

En este contexto, Taboada et al. (2023) significa la preparación para el empleo, de importancia en el logro de la excelencia de este proceso formativo, capaz de responder a

las necesidades de la sociedad cambiante. Pero aún poco trabajadas las competencias que permitan el vínculo fuera del contexto universitario.

Interpretar, hacer y materializar la preparación para el empleo, requiere una interconexión de la instrucción y la educación concebido de manera científica desde la relación universidad-empresa, a partir de la gestión formativa considerada como, el conjunto de acciones coordinadas resultado de la orientación activo-transformadora para promover la formación integral del recién graduado, desde la apropiación de conocimientos, habilidades, valores, convicciones e ideales que sustenten las competencias profesionales. En una posición ampliada se concibe las competencias como término definido por autores de acuerdo a su concepción, posición y punto de vista particular, en su etimología y comprensión se visualiza la complejidad de su configuración y análisis en función de una actividad o campo; en el ambiente educativo para asumir elementos profesionales.

Lo expuesto, precisa que la formación por competencias (Ozuna, 2022; Rodríguez-Martínez et al., 2019) esta direccionada al saber ser, el saber conocer y el saber hacer, en una promoción de conocimientos, habilidades, destrezas, que identifican a un profesional apto para el ejercicio de la profesión acorde con las exigencias y desafíos actuales.

Proyectar las competencias desde una visión orientadora para lograr la formación del profesional universitario, en vínculo con el contexto sociocultural es asumida por Rodríguez-González (2022); esta autora es del criterio que esta visión se integra para comprender el alcance de la función de orientar y crear habilidades básicas en correspondencia con el objeto de la profesión, de manera específica en profesionales de la Psicopedagogía.

Desde la perspectiva de Lazo-Fernández et al. (2023), la competencia no es referida simplemente al desempeño profesional en el lugar de trabajo, ni al saber-hacer, sino que relaciona un conjunto de fortalezas que se van formando en el puesto de trabajo de manera continua con el día a día; que conllevan a la formación de valores, motivaciones, conocimientos tecnológicos y sociales que permite responder a las demandas en lo laboral como profesional competente.

Expresa Gómez-Chacón et al. (2020), la necesidad del vínculo de la universidad con el escenario socioprofesional para fortalecer las competencias profesionales en función de lograr la responsabilidad social en los recién graduados universitarios.

Las conceptualizaciones anteriores posibilitan considerar la formación de competencias socioprofesionales como cualidades de la personalidad del recién graduado, que se potencia a partir de la educación y empleo, proyectado desde la gestión formativa en el

vínculo universidad empresa, de manera estructurada, flexible, responsable y coherente con la preparación para el empleo.

En este contexto, las competencias socioprofesionales se asumen como rasgos de la personalidad del recién graduado, que se potencia a partir del vínculo educación empleo, presupuesto desde la universidad-empresa al considerar la gestión formativa de manera estructurada, flexible y coherente con la preparación para el empleo.

Por lo que el objetivo de este artículo es, socializar la metodología de la gestión formativa en la preparación para el empleo que permita la formación de competencias socioprofesionales pertinentes desde la relación universidad-empresa.

DESARROLLO

Para dar cumplimiento al objetivo propuesto y transitar por la lógica del proceso de investigación se emplearon diversos métodos teóricos: histórico-lógico, este permitió definir los antecedentes históricos abordado por otros autores con respecto al proceso de formación continua y preparación para el empleo, y su sistematización desde la visión de diversidad de referentes, nacionales e internacionales.

Por su parte, el análisis-síntesis permitió establecer nexos, determinar puntos comunes y divergentes en los enfoques tratados sobre la formación continua, preparación para el empleo y competencias socioprofesionales, obtener conclusiones pertinentes, al entender las causas del fenómeno objeto de estudio y determinar los elementos descriptivos que precisan intervención con la propuesta de la gestión formativa.

La experiencia que se presenta asume una metodología descriptiva de tipo mixto, para socializar la instrumentación de la gestión formativa en la preparación para el empleo desde la relación universidad-empresa en la carrera Ingeniería Informática de la Universidad de Oriente.

Lo expuesto precisa que desde las encuestas y encuentros grupales como parte del diagnóstico efectuado al claustro de la carrera ingeniería informática, recién graduados, tutores, capacitadores y directivos de las entidades empleadoras a las que se incorporan los egresados, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Necesidad desde la gestión formativa de lograr, la actualización de conocimientos, habilidades, valores éticos y morales, sentido de pertenecía, y compromisos ante el trabajo encomendado, que propicie la formación de competencias socioprofesionales.

- Carente relación universidad-empresa, para llevar a cabo propuestas formativas de manera coparticipativa, que respondan a las necesidades e intereses de los recién graduados y de las entidades empleadoras.
- Debilidades formativas en el desarrollo de aplicaciones en Odoon, en el trabajo con Git, en la confección y socialización de trabajos de carácter científico.
- Necesidad de actualizar los planes de estudios que den respuestas a las debilidades existentes desde las entidades empleadoras.

El análisis de toda la información recopilada en el diagnóstico que se llevó a cabo, toma en cuenta el alcance y las necesidades formativas específicas de los egresados, lo que permitió planificar y organizar de manera coparticipativa la gestión formativa que con sus acciones desde la metodología que se propone propicie las competencias socioprofesionales necesarias a lograr en el recién graduado.

Presentación de la metodología de la gestión formativa en la preparación para el empleo del ingeniero informático

La experiencia que se presenta sistematiza que en el plano praxiológico, la metodología es un término recurrente de la práctica pedagógica, puede ser entendida en un plano general o específico, en cualquiera de los casos se vincula con la utilización del método. De acuerdo, con concepciones expuestas por autores como Alonso et al. (2019), Bicet-Dorzón (2021), Salazar-Ferrer (2023), reconocen esta como un aporte práctico.

Desde la metodología propuesta, en la preparación para el empleo del ingeniero informático distingue la relación de su marco cognitivo y el instrumental a partir de su objetivo general que es potenciar la gestión formativa en la preparación para el empleo del ingeniero informático que permita concretar las competencias socioprofesionales desde la relación universidad-empresa.

La metodología como se muestra en la figura 1 transita por tres etapas, con sus objetivos específicos y sus acciones contentivas que van hacer:

- Etapa previa: Identificación y organización del proceso formativo
- Etapa de desarrollo: Implementación y transformación formativa
- Etapa de evaluación: Evaluación del desempeño en contexto.

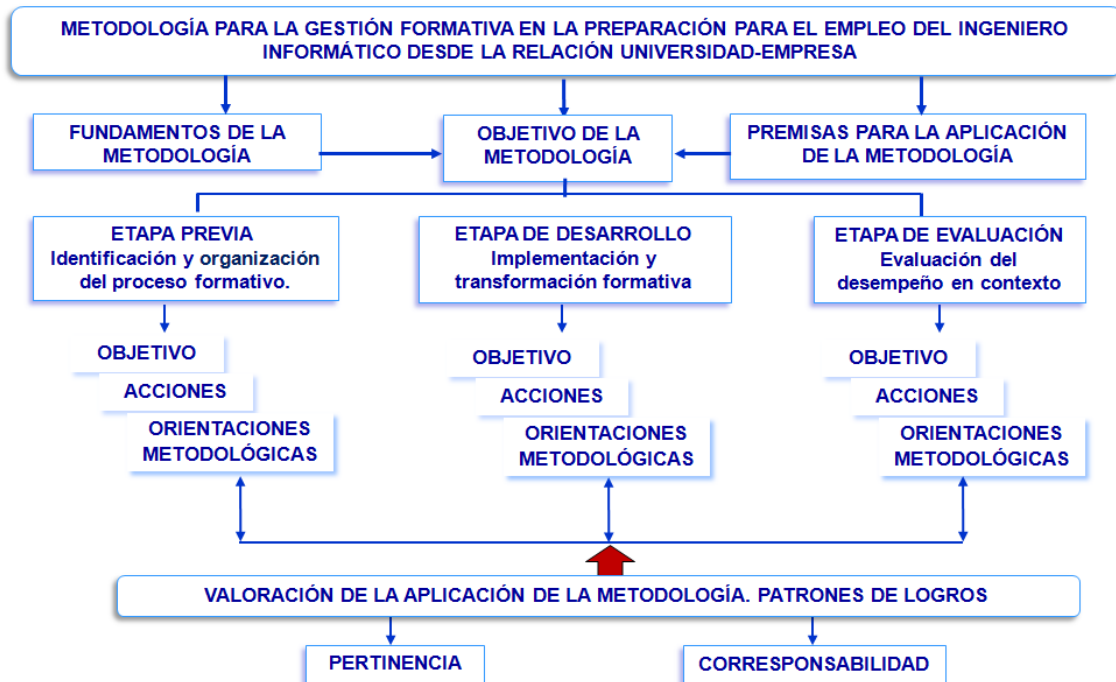


Figura1. Metodología de la gestión formativa en la preparación para el empleo del Ingeniero informático. Fuente: Elaboración propia, 2025.

Etapa Previa: Identificación y organización del proceso formativo: La misma contempla el diagnóstico inicial. Se organiza, orienta y dirige la preparación para el empleo desde el vínculo universidad–empresa.

Objetivo específico de la etapa: Preparar al ingeniero informático para la concreción de competencias socioprofesionales en la entidad empleadora estructurado y organizado desde la gestión formativa.

Acciones de la etapa:

- Identificar, en la entidad empleadora a partir del diagnóstico, las necesidades formativas carentes en el egresado con el fin de lograr las competencias socioprofesionales a formar para el desempeño laboral del ingeniero informático.
- Organizar, los contenidos formativos de acuerdo a las necesidades específicas identificadas, en cada una de las entidades empleadoras, para el despliegue de la gestión formativa.
- Planificar y estructurar el cronograma de la gestión formativa.
- Realizar seguimiento y acompañamiento continuo a los graduados durante la gestión formativa, identificando posibles dificultades y ofreciendo soluciones.

En tal sentido cada etapa diseñada desde la metodología establece sus orientaciones metodológicas que se deben llevar a cabo por la carrera, tutores y directivos de las

entidades empleadoras de manera coparticipativa desde la relación universidad-empresa.

Orientaciones metodológicas de las acciones de la etapa previa

Desde esta etapa se identifica y organiza la gestión formativa, en las entidades empleadoras al orientar las acciones donde participan la investigadora, tutores, capacitadores, egresados, directivos; se realiza el diagnóstico, con el fin de determinar las necesidades formativas carentes en el recién graduado y de interés en cada una de las entidades empleadoras en coordinación de la carrera.

Estas acciones diseñadas en la primera etapa, en su instrumentación en las entidades empleadoras, desde el diagnóstico, toman en cuenta identificar la pertinencia del perfil profesional del egresado y su correspondencia con las necesidades y expectativas requeridas desde la entidad empleadora y las propias del recién graduado, lo que posibilita determinar fortalezas y debilidades en el estado actual de la preparación para el empleo, resultado de la gestión formativa que posibiliten la concreción de las competencias socioprofesionales.

Desde la metodología, en esta etapa se toma en cuenta el alcance en función de diseñar, estructurar, orientar y dirigir la relación universidad-empresa de manera coparticipativa que articule lo académico, laboral, investigativo y extensionista, atendiendo la gestión formativa para detectar necesidades y relacionar propuestas en la proyección y determinación de conocimientos, habilidades, valores y convicciones requeridos, que le permitan hacer y saber al recién graduado.

En la primera etapa de la metodología sus acciones como parte de la gestión formativa propicia la motivación, intereses de forma intrínseca en el recién graduado, dadas las experiencias que el mismo adquiere en los nuevos escenarios laborales, con sus nuevas tareas, al actualizar sus conocimientos de forma constante, al reconocer sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, y concretar las competencias socioprofesionales.

Lo expresado, constituye un proceso de enriquecimiento de la gestión formativa en el ingeniero informático, resultante de los aprendizajes surgidos de sus experiencias a partir de la conexión de destrezas y nuevos saberes en relación con su profesión de manera constante a partir de la actualización y retroalimentación personal y profesional, que incorpora el graduado como esencia de su proyección, en su puesto de trabajo.

Etapa de Desarrollo: Implementación y transformación formativa

En la segunda etapa de la metodología: se implementa la gestión formativa mediada por sus acciones en las entidades laborales. Las mismas se ejecutan, teniendo en cuenta las necesidades específicas diagnosticadas en las empresas y el rol a desempeñar por el egresado desde el vínculo universidad–empresa.

Objetivo: Implementación de la gestión formativa en el contexto empresarial en el que se relaciona el saber-hacer en la preparación para el empleo en el ingeniero informático para la concreción de competencias socioprofesionales en el ámbito laboral.

Acción de la etapa de Desarrollo:

- Implementar la gestión formativa para la solución de problemas profesionales al integrar conocimientos, habilidades, valores y convicciones que permitan, la adquisición de competencias socioprofesionales en los recién graduados de informática.
- Proporcionar recursos y materiales formativos adecuados que faciliten el aprendizaje y la integración de las competencias socioprofesionales.
- Organizar sesiones de trabajo en equipo, donde se fomente la colaboración, la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjuntas, para fortalecer el trabajo en equipo, liderazgo, sentido de pertenencia y detectar nuevas necesidades o fisuras.

Orientación metodológica de la fase de desarrollo:

En esta etapa, la implementación de la gestión formativa en la preparación para el empleo, mediada por sus acciones, establece una relación de la teoría y la práctica; entre la carrera y la entidad laboral. Las acciones formativas permitirán la solución de problemas profesionales, al integrar conocimientos, habilidades, valores y convicciones para concretar las competencias socioprofesionales en las entidades laborales.

En este contexto, se tiene en cuenta el rol de las entidades laborales, siendo estas responsables de las acciones formativas, en la preparación para el empleo del ingeniero informático, en su ejecución estas se orientan a la familiarizar, capacitar, apropiarse de aprendizaje, técnicas y habilidades laborales que requiere el egresado en el puesto de trabajo, con la supervisión del tutor, al esclarecer dudas incentivando valores profesionales y éticos.

En las entidades laborales, la preparación para el empleo, el tutor contribuye a consolidar la personalidad laboral del egresado mediante la motivación que ejerce la entidad empleadora al asumir un rol determinante en un proyecto a realizar y consolidar el ejercicio de la profesión, condición determinante para la vida laboral del ingeniero

informático; donde el tutor verifica en la práctica el cumplimiento de las acciones formativas en un nivel técnico-profesional que debe lograr: una sólida formación científica y tecnológica, alta cualificación en el ámbito de la informática desde un punto de vista global acorde a los nuevos fundamentos de esta área al relacionar lo académico, laboral e investigativo desde el puesto de trabajo, importante para la formación de competencias socioprofesionales.

Etapa de Evaluación: Evaluación del desempeño en contexto.

La tercera etapa de la metodología, contempla la evaluación de las acciones de la metodología propuesta, en la concreción de las competencias socioprofesionales.

Objetivo: Evaluar la gestión formativa en la preparación para el empleo como parte del rol transformador desde la relación universidad-empresa y concretar las competencias socioprofesionales asumidas por el ingeniero informático

Acción de la etapa de Evaluación:

- Evaluar la interrelación de las acciones de las etapas de la metodología dada la gestión formativa, para determinar fortalezas y debilidades y retroalimentarse de los criterios positivos y negativos en la entidad empleadora con el fin de estructurar un plan de mejoras y ajustarlo según sea necesario.
- Corroborar la pertinencia y factibilidad de la metodología en la carrera, entidad empleadora, y recién graduados.

Orientación metodológica de la etapa

Esta etapa evalúa, a partir de los métodos investigativos utilizados la relación concatenada de las acciones diseñadas en cada una de las etapas de la metodología en la preparación para el empleo. Se sistematiza los aspectos anteriores y contextualiza el desarrollo cognoscitivo de la gestión formativa y las acciones instrumentadas, que de forma estructurada aseguran la preparación para el empleo; al contextualizar la proyección del ingeniero informático en su inserción en la vida laboral en la sociedad, al asumir competencias socioprofesionales.

La fase evaluativa, concibe la evaluación como un proceso y resultado que parte de los propios objetivos diseñados atendiendo al contexto actual y las demandas en el mercado de trabajo, y el cumplimiento de la metodología desde sus etapas y acciones formativas con un carácter de sistema que se efectúan en las entidades laborales para evaluar las tareas y funciones, donde se involucran los participantes en la preparación para el empleo y la concreción de las competencias socioprofesionales.

Se considera que la gestión formativa en su construcción teórica y metodológica posibilita determinar las competencias socioprofesionales desde la instrumentación de las acciones que se diseñan en la metodología, que garantiza en los egresados la apropiación activa y creadora de sus conocimientos, habilidades, valores y convicciones direccionadas en una integración de lo cognoscitivo, motivacional, axiológico, tecnológico y social en la preparación para el empleo.

Lo anterior ofrece una mirada sistémica en la preparación para el empleo, sustentada por las acciones en cada una de las etapas concebidas para el logro de las competencias socioprofesionales en los egresados al asegurar su desarrollo individual y profesional desde la relación universidad-empresa.

En el plano teórico-metodológico-formativo las etapas de la metodología y sus acciones evalúan el carácter coparticipativo al redimensionar las relaciones entre la entidad empleadora y la academia, la teoría con la práctica de manera efectiva su impacto revela fortalezas y debilidades que se toman en cuenta mediante la socialización de los resultados de las acciones de la metodología.

Al valorar los resultados de las acciones en cada una de las etapas, se tuvo en cuenta talleres de socialización de consulta colectiva, efectuados entre la carrera y la entidad empleadora, a partir de los criterios dados por los participantes se consideró que:

- Valoran de pertinente y factible, la metodología por su actualidad, ante la necesidad de renovar los conocimientos en el recién graduado en el contexto empresarial.
- Exponen el poder utilizar la propuesta en la actualización de los planes de estudio de la carrera.
- Sugieren que se socialice y despliegue la metodología en las entidades empleadoras para que se fortalezcan las relaciones universidad-empresa.
- Proponen abrir el diapasón de los aportes a las empresas no estatales que requieren de ingenieros informáticos para llevar a cabo su encargo social, que es pertinente actualizar los conocimientos de los recién graduados.

Lo expuesto muestra la validez y necesidad de la propuesta, para transformar las competencias socioprofesionales, desde la gestión formativa, que responden a las debilidades encontradas en el diagnóstico inicial desde la relación universidad-empresa en una relación teórico-práctica al incorporar en la preparación para el empleo del ingeniero informático sus intereses individuales y específicos para una mejor retroalimentación de conocimientos entre la academia y entidad laboral.

Desde el proceso evaluativo, se muestra como el logro de las acciones formativas trazadas en las dos primeras etapas de la metodología dada la gestión formativa, incorporan a los recién graduados a participar en eventos de Fórum convocados por la entidad empleadora, se logra el sentido de pertenecía, liderazgo, trabajo en equipo, protagonismo en proyectos convocados desde el puesto de trabajo y la concreción de las competencias socioprofesionales adquiridas por estos profesionales.

Competencias socioprofesionales en el ingeniero informático que constituyen rasgos de la personalidad del recién graduado, que se potencia a partir del vínculo educación y empleo, presupuesto desde la relación universidad-empresa, al considerar la gestión formativa de manera estructurada, flexible, responsable y coherente con la preparación para el empleo, para el logro de su desempeño profesional de forma comprometida en el puesto de trabajo.

Como resultado de las acciones diseñadas en las etapas de la metodología dada por la gestión formativa en la preparación para el empleo en el ingeniero informático las competencias socioprofesionales se integran en el recién graduado en:

- Programación y desarrollo de software, desde el trabajo colaborativo intencionado atendiendo las exigencias de la entidad y el entorno social, logrando eficiencia desde el trabajo en equipo y reduciendo la posibilidad de errores; se convierten en agentes de cambios positivos en la sociedad.
- Dominio y exploraciones de hardware teniendo en cuenta la actualidad y adaptabilidad ante nuevas situaciones y complejidades del entorno, lo que les permitirán mantenerse actualizados haciéndolos más eficaces en su espacio laboral y proactivos en su desarrollo profesional.
- Comunicación efectiva y resolución de problemas desde el trabajo en red, que propicia fomentar la colaboración con una mentalidad crítica, creativa y toma de decisiones que les permita abordar desafíos innovadores y contribuir a la transformación digital de las organizaciones.

De este modo, la metodología para la gestión formativa en la preparación para el empleo del ingeniero informático desde la relación universidad-empresa, expresa la trascendencia del proceso de formación continua del Informático en el que se sintetiza la capacidad transformadora en las entidades laborales.

CONCLUSIONES

La preparación para el empleo, constituye una etapa necesaria en el proceso de formación

continua de los profesionales universitarios como parte de la Educación Superior Cubana, de manera que se convierte en una perspectiva de investigación que requiere de redimensionar su gestión formativa como proceso y resultado a partir de aprovechar las potencialidades desde el vínculo universidad-empresa como motor impulsor de la producción de bienes y servicios que caracteriza el ingeniero informático en el contexto actual que requiere de competencias socioprofesionales que vayan al encuentro de su entorno laboral y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso-Betancourt, L. A., Leyva Figueredo, P. A., y Mendoza Tauler, L. L. (2019). La metodología como resultado científico: alternativa para su diseño en el área de ciencias pedagógicas. *Opuntia Brava*, 11, 231-247. <https://200.14.53.83/index.php/opuntibrava/article/view/915/1032>
- Bicet-Dorzón, O. (2022). *La formación de la cultura en propiedad industrial en egresados universitarios*. [Tesis Doctoral, inédita], Universidad de Oriente de Santiago de Cuba.
- Gómez-Chacón, I. M., Ortuño, T. y de la Fuente, A. (2020). Aprendizaje-Servicio en Matemáticas: Uso de Trayectorias de Aprendizaje en la formación universitaria. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 213-231. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/12079/12785>
- Lazo-Fernández, Y., Márquez-Marrero, J. L., y García-González, M. (2023). La orientación del aprendizaje en la formación de competencias universitarias a través del libro didáctico. *Mendive. Revista de Educación*, 21(1), 1-12. http://scielo.sld.cu/pdf/men/v21n1/en_1815-7696-men-21-01-e2926.pdf
- Matos-Olazabal, Y., Navarro-Leyva, Z. E. y Rivero-Rivero, M. L. (2023). La preparación para el empleo en la carrera Pedagogía - Psicología pos Covid-19. *Atenas*, 61, e11973, 1-12. <https://pf.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/637/1034>
- Ozuna, L. I. (2022). Percepción de egresados y empleadores en relación al logro de competencias socioprofesionales desarrolladoras. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(6), 324-349. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3508
- Pérez-Guerra, R. Y., García-Ruiz, J. y Rubio-Méndez, J. D. F. (2024). Reflexiones teóricas de la profesionalización del tutor universitario en la preparación para el

- empleo. *Roca: Revista Científico-Educacional de la Provincia de Granma*, 20(2), 18-34. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/download/4339/10456>
- Ramos-Banteurt, A. A., Blanch- Milhet, M. N., y Bicet-Dorzón, O. (2023). Acciones formativas en la preparación para el empleo: vínculo entidades laborales-universidad. *EduSol*, 23(83), 96-107. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000200096&lng=es&tlng=es
- Rodríguez-González, A. (2022). *La formación de la competencia orientadora comunitaria del egresado de pedagogía psicología* [tesis doctoral, inédita], Universidad de Oriente de Santiago de Cuba.
- Rodríguez-Martínez, A., Cortés-Pascual, A. y Val-Blasco, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(3), 102-119. https://zaguan.unizar.es/record/88291/files/texto_completo.pdf
- Salazar-Ferrer, C. V. (2023). *La formación de competencias profesionales agronómicas del técnico medio en la educación técnica y profesional*. [Tesis doctoral, inédita]. Universidad de Oriente de Santiago de Cuba.
- Taboada, R. G., Mayea, T. H., y Padilla, S. Y. B. (2023). El modo de actuación del profesional: su evaluación en la preparación para el empleo. *Revista de Educación Mendive*, 21(1), e3043. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/download/3043/pdf>

Conflicto de intereses de los autores.

Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Ariagna Fernández Sanabia, Máster, Profesora Instructor: Conceptualización, análisis formal, redacción original y revisión, edición.

Nadia Barrabí Guardiola, Doctora, Profesora Titular: Metodología, redacción- revisión.

Lizette de la Concepción Pérez Martínez Doctora, Profesora Titular: análisis formal, revisión bibliográfica.