

Procedimiento para evaluar el impacto de la formación laboral en los profesionales de la educación

Procedure to evaluate the impact of labor formation on education professionals

Orlando Martínez Cuba¹. <https://orcid.org/0000-0001-9755-8147>

omartinezcuba0@gmail.com.

Prudencio Alberto Leyva Figueredo¹. <https://orcid.org/0000-0001-5730-4054>

albertoleyva@uho.edu.cu

Laura Leticia Mendoza Tauler². <https://orcid.org/0000-0003-1125-5474>

lauramt@uho.edu.cu

¹Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de la Universidad de Holguín, Cuba.

²Centro de Estudios en Ciencias de la Educación (CECE) de la Universidad de Holguín, Cuba

*Autor para la correspondencia. omartinezcuba0@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo surge como respuesta a un problema que enfrenta la formación de los profesionales de la educación, relacionado con las insuficiencias en el uso de vías para evaluar el impacto de la formación laboral en dicho proceso, por lo que el objetivo del mismo consiste en ofrecer un procedimiento que viabilice este propósito. El procedimiento dinamiza la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación y posibilita valorar la apropiación y transferencia de los contenidos laborales, así como el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, aspectos esenciales para resolver problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación del profesional de la educación. El procedimiento se concreta en acciones que se llevan a cabo en las diferentes áreas de impacto que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

Palabras claves: procedimiento, evaluación de impacto, formación laboral, profesional de la educación.

ABSTRACT

This work arises as a response to a problem faced by the training of education professionals, related to the insufficiencies in the use of ways to evaluate the impact of labor formation in said process, so its objective is to offer a procedure that makes this purpose viable. The procedure energizes the evaluation of the impact of labor formation in the training of education professionals and makes it possible to assess the appropriation and transfer of labor content, as well as the development and expression of labor qualities of personality, essential aspects for solving professional and professional pedagogical problems that respond to the modes of action of the education professional. The procedure is specified in actions that are carried out in the different areas of impact that respond to the modes of action of the education professional.

Key words: procedure, impact evaluation, labor formation, professional education.

Recibido: 06/07/2025

Aceptado:08/08/2025

INTRODUCCIÓN

En Cuba constituye una exigencia del sistema educacional la búsqueda de vías que tomen como sustento la ciencia y la tecnología para garantizar mejoras en los diferentes procesos que intervienen en la formación de los profesionales. De manera particular, la formación de los profesionales de la educación no escapa de tal exigencia, por lo que se requiere de la creatividad y el talento de los investigadores para realizar contribuciones teórico-prácticas que respondan a su cumplimiento.

En este sentido, la formación laboral constituye un proceso de vital importancia que influye en la formación integral de los profesionales de la educación, al incidir en la apropiación y

transferencia de contenidos laborales y en el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, como aspectos esenciales para la solución de problemas profesionales y profesionales pedagógicos que responden a los modos de actuación establecidos en el modelo del profesional.

Por tanto, no solo constituye una necesidad la búsqueda de alternativas que contribuyan al desarrollo de una adecuada formación laboral durante la formación de los profesionales, sino también, la propuesta de vías que posibiliten evaluar su impacto en el proceso formativo integral para contar con las informaciones necesarias para emitir una valoración lo más exacta posible que permita evaluar la incidencia de la formación laboral en la solución de los principales problemas que responden a los modos de actuación del profesional en las diferentes áreas de impacto que constituyen escenarios de desempeño.

Lo antes expuesto demuestra que la formación laboral influye en el proceso evaluativo que ha de llevarse a cabo durante la formación de los profesionales de la educación, aspecto que marca un punto de partida para la búsqueda de vías que permitan la evaluación de su impacto en dicho proceso formativo. Este tipo de evaluación permite obtener informaciones válidas para medir efectos de cambios y/o transformaciones asociadas a la apropiación y transferencia de contenidos laborales, así como al desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad, que constituyen la base para emitir juicios y tomar decisiones que argumenten el impacto de la formación laboral en los modos de actuación del profesional de la educación.

Es por ello que se determina como objetivo: la elaboración de procedimientos para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, que permitan valorar la apropiación y transferencia de los contenidos laborales, así como el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron diferentes métodos de investigación científica, tanto del nivel teórico, como empírico y estadístico, los que en su integración facilitaron el desarrollo de la investigación. A continuación, se describen los mismos:

El análisis-síntesis, se empleó para llevar a cabo la crítica a partir del estudio de fuentes especializadas que constituyen sustento de la evaluación de impacto y de la evaluación del impacto de la formación laboral de manera particular. Su aplicación permitió al propio tiempo, la interpretación de las informaciones obtenidas desde el diagnóstico, así como la elaboración de los elementos conclusivos relacionados con el papel de los procedimientos que se ofrecen para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación.

El inductivo-deductivo, se utilizó para arribar a las conclusiones fundamentales que justifican la incidencia de los procedimientos elaborados en el proceso de evaluación del impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, a partir de las áreas de impacto que se determinan y las dimensiones e indicadores que de ellas se derivan. Desde este método también se determinaron inferencias que apuntaron a la necesidad de elaborar los procedimientos que se ofrecen.

Las encuestas y entrevistas, por su parte, hicieron posible la exploración de los conocimientos, habilidades profesionales y profesionales pedagógicas, valores, cualidades laborales y sus rasgos de manifestación presentes en los profesionales de la educación tanto en su formación inicial como permanente. Facilitó el proceso de triangulación del que se derivaron elementos conclusivos que apuntaron a la necesidad de proponer dichos procedimientos.

La observación científica, permitió obtener información directa sobre las principales transformaciones asociadas a la apropiación y transferencia de conocimientos y habilidades profesionales y profesionales pedagógicas; así como sobre el desarrollo y expresión de las cualidades laborales durante la solución de los problemas profesionales pedagógicos en los diferentes contextos de formación, por parte de los profesionales de la educación.

La estadística descriptiva, permitió el procesamiento de la información recopilada mediante la aplicación de los métodos de investigación, lo que hizo posible elaborar breves inferencias que justificaron la necesidad de elaborar los procedimientos para la evaluación del impacto de la formación laboral en la formación inicial y permanente de los profesionales de la educación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la elaboración del procedimiento se parte del criterio de Castro Pimienta (2014) al considerar la evaluación como “...el proceso de análisis de las transformaciones sistemáticas de la personalidad del alumno durante un ciclo de enseñanza para su perfeccionamiento, a partir de reajustes en el trabajo pedagógico”. (p. 30)

Como el propósito de la presente investigación se enmarca en abordar la evaluación de impacto asociada a los procesos formativos, en este caso la formación de los profesionales de la educación, se asume el criterio de Tejeda (2011), quien define evaluación de impacto formativa como:

Aquella indagación de evidencias y valoración del efecto producido en los sujetos y el proceso, como muestra de la efectividad de las acciones y variantes diseñadas y aplicadas en un contexto formativo y periodo determinado, acorde con los presupuestos y propósitos previstos. (p. 47)

Y por constituir la formación laboral un aspecto esencial del presente trabajo, se considera necesario asumir el criterio de Martínez (2014), que define la formación laboral como:

Proceso y resultado que se concreta en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad a partir de la integración del sistema de influencias educativas que ejercen las instituciones sociales sobre el sujeto, que le permiten aplicar los contenidos laborales, adaptarse al contexto socio-laboral y transformarlo para satisfacer las necesidades sociales. (p. 4)

En este sentido, se considera necesario que el procedimiento que se aporte para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, permita valorar la apropiación y transferencia de contenidos laborales y el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, de modo que viabilice la posibilidad de conocer la incidencia de su formación laboral en las diferentes áreas de impacto que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

El procedimiento que se ofrece permite llevar a cabo la evaluación del impacto de la formación laboral tanto en la formación inicial como en la formación permanente del

profesional de la educación. A continuación, se presenta el mismo como principal resultado del presente trabajo:

Se denomina procedimiento de evaluación de impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación. Constituye una vía que permite medir efectos de cambios y/o transformaciones asociadas a la apropiación y transferencia de contenidos laborales, así como al desarrollo y expresión de cualidades laborales de la personalidad, de manera específica en las diferentes áreas de impacto que constituyen escenarios de desempeño de estos profesionales.

Para el desarrollo del procedimiento se trazan las siguientes acciones:

Acción 1. Determinar las principales áreas de impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación. Estas áreas constituyen escenarios de actuación profesional que exigen el cumplimiento de los modos de actuación profesional de la educación. Esta propuesta se basa en los principales componentes de los procesos de formación de dichos profesionales (académico, laboral e investigativo). Por tanto, se constituyen en aspectos fundamentales a considerarse en las siguientes áreas de impacto:

1. **Dirección del proceso de enseñanza aprendizaje.** Esta área de impacto es una de las más importantes porque constituye el escenario de actuación que exige un grupo significativo de modos de actuación del profesional de la educación, que le permiten conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes asignaturas. Su función esencial consiste en ofrecer la posibilidad de revelar la transferencia de conocimientos, habilidades profesionales y pedagógicas, valores y cualidades laborales que necesita este profesional para desempeñarse de manera adecuada y productiva tanto en la preparación de las asignaturas (contenidos) como en su impartición.

Las habilidades profesionales son aquellas que permiten una actuación laboral exitosa que responde específicamente a la especialidad en la cual se formó el profesional de la educación, es decir, aquellas que deben demostrar durante los diferentes procesos de producción. Las habilidades profesionales pedagógicas son aquellas que permiten una actuación laboral exitosa que responde específicamente a su labor como educadores, es decir, aquellas que deben poner en práctica para dirigir el proceso docente educativo con la calidad requerida.

2. Laboral socio-profesional. Esta área de impacto constituye el escenario de actuación que exige aquellos modos de actuación del profesional de la educación que responden a sus desempeños fuera del contexto áulico. Su función esencial consiste en ofrecer la posibilidad de revelar la transferencia de conocimientos, habilidades profesionales y pedagógicas, valores y cualidades laborales que necesita este profesional para desempeñarse de manera adecuada y productiva en otros contextos formativos, a través de acciones de interacción e integración con otras instituciones educativas (familia, comunidad y entidad productiva).

Constituye el escenario que le permite a este profesional establecer un sistema de relaciones sociales y de producción en función de lograr la integración del sistema de influencias educativas que ejercen sobre sus estudiantes la escuela, la familia, la comunidad y la entidad productiva. En esta área el profesional de la educación ofrece evidencias del desempeño que caracterizan su preparación para aprovechar las potencialidades educativas que ofrecen los diferentes contextos formativos para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus estudiantes.

3. Científico-técnica investigativa. Esta área de impacto constituye el escenario de actuación que exige aquellos modos de actuación del profesional de la educación que responden de manera particular sus desempeños científico-investigativos. Su función esencial consiste en ofrecer la posibilidad de revelar la transferencia de conocimientos, habilidades profesionales, pedagógicas e investigativas, así como valores y cualidades laborales que necesita este profesional para desempeñarse de manera adecuada y productiva tanto en las actividades de superación como investigativas.

Constituye el escenario de actuación donde este profesional instrumenta las habilidades investigativas que adquirió durante su proceso de formación. Estas habilidades son las que les permiten resolver los diferentes problemas profesionales mediante la utilización de la ciencia y la técnica, al llevar a cabo procesos investigativos asociados a su puesto de trabajo que le permitan realizar investigaciones como formas de culminación de estudios de postgrado, entre los que se destacan maestrías, especialidades de postgrado, doctorados, entre otros, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional. Por tanto, en esta área de impacto se podrán medir efectos en el profesional de la educación relacionados con el componente investigativo, que son de vital importancia para desempeñarse de manera

integral como educador.

Acción 2. Determinar dimensiones e indicadores a partir de las diferentes áreas de impacto determinadas. Estas dimensiones responderán a áreas de impacto muy específicas en las que el profesional de la educación se desempeña sistemáticamente. Las dimensiones e indicadores que se ofrecen responden directamente a las áreas de impacto que se explican en la acción 1. A continuación, se presentan las dimensiones e indicadores que se determinan por áreas de impacto:

Área de impacto 1. Dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dimensión 1.1. Diseño curricular de los programas que imparte.

Indicadores:

1. Actualiza los objetivos desde la derivación gradual de los mismos, teniendo en cuenta la concepción amplia de la formación laboral durante la preparación de la asignatura.
2. Introduce y da tratamiento a los contenidos de la formación laboral especificados en la concepción de la formación laboral del nivel educativo en el que labora.
3. Propone orientaciones metodológicas donde considera el tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales identificadas para el nivel educativo donde labora a partir de sus rasgos de manifestación.
4. Identifica en la base material de estudio, las principales limitaciones que afectan un adecuado desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.

Dimensión 1.2. Dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

1. Utiliza y sistematiza métodos propios para el desarrollo de la formación laboral aportados por investigadores del CENFOLAB.
2. Elabora y orienta tareas docentes de carácter laboral, encaminadas al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad teniendo en cuenta sus rasgos de manifestación.
3. Emplea formas de organización de la docencia que viabilizan el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.
4. Propicia y materializa la integración del sistema de influencias educativas que ejercen la familia, la entidad productiva y la comunidad con la escuela durante la docencia.
5. Utiliza medios de enseñanza que le sirven de apoyo y complemento al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes, con énfasis en los medios reales.

6. Realiza desde la docencia el trabajo de Formación Vocacional y Orientación Profesional.
7. Aprovecha las potencialidades que ofrecen los libros de textos y cuadernos de trabajo para el tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad.
8. Trabaja la motivación hacia lo laboral y el desarrollo de la actividad creativa en los estudiantes.
9. Aprovecha las potencialidades de las TIC durante la docencia para el desarrollo de cualidades laborales.
10. Emplea y aprovecha las potencialidades de las aulas anexas para el desarrollo de cualidades laborales.
11. Manifiesta y desarrolla la expresión oral y escrita en sus estudiantes con énfasis en el lenguaje técnico.

Dimensión 1.3. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores:

1. Emplea técnicas e instrumentos de evaluación que demandan de la actividad creativa de los estudiantes y le permiten apreciar cambios y transformaciones en las cualidades laborales de los estudiantes.
2. Cumple con el sistema de evaluación de la asignatura que imparte y lo enriquece a partir de vías que le permitan evaluar la formación laboral de sus estudiantes.
3. Domina y tiene en cuenta las funciones de la evaluación y las aprovecha para el tratamiento a las cualidades laborales de la personalidad.
4. Ofrece seguimiento al diagnóstico a partir de los resultados que alcanzan los estudiantes en las evaluaciones efectuadas.
5. Evalúa las cualidades laborales de la personalidad a partir de sus rasgos de manifestación.

Área de impacto 2. Laboral socio-profesional.

Dimensión 2.1. Trabajo con la familia.

Indicadores:

1. Participa y contribuye, desde las escuelas de educación familiar, a su preparación para el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

2. Propicia y estimula la integración de la familia con la escuela, y de manera particular con los profesores de sus hijos.
3. Asesora a la familia para dar seguimiento al estudio independiente orientado a sus hijos desde la escuela.
4. Realiza visitas a los hogares para dar seguimiento al trabajo que realiza la familia en función del desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.

Dimensión 2.2. Trabajo con la comunidad.

Indicadores:

1. Moviliza a las instituciones, organismos y organizaciones para integrarlos con la escuela y con el trabajo de formación laboral de sus estudiantes.
2. Aprovecha las potencialidades que ofrecen las profesiones y oficios de la comunidad para el trabajo de Formación Vocacional y Orientación Profesional de los estudiantes.
3. Realiza trabajo educativo en la comunidad para que contribuyan al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes, aprovechando espacios como reuniones de factores, de los CDR, el PCC, asambleas de delegados, entre otros.

Dimensión 2.3. Socio-laboral.

1. Manifiesta cualidades laborales de la personalidad en su actuación profesional pedagógica.
2. Expresa motivaciones e intereses profesionales pedagógicos en su actuación laboral.
3. Demuestra habilidades profesionales y profesionales pedagógicas en su desempeño profesional.
4. Toma decisiones con acierto y creatividad durante la solución de problemas profesionales pedagógicos.
5. Manifiesta una adecuada expresión oral y escrita durante su actuación laboral pedagógica (comunicación socioprofesional).
6. Asiste con puntualidad al trabajo y participa activamente en las diferentes actividades que se le asignan.
7. Ofrece tratamiento al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad mediante el aprovechamiento de las potencialidades educativas de los contextos formativos (escuela, familia, comunidad, empresa).

8. Diagnostica las cualidades laborales de la personalidad de los estudiantes a partir de sus rasgos de manifestación.
9. Demuestra creatividad durante su actuación laboral pedagógica.
10. Realiza trabajo metodológico relacionado con la formación laboral.

Dimensión 2.4. Trabajo extracurricular y extradocente.

Indicadores:

1. Participa en el desarrollo de matutinos y vespertinos y aprovecha sus potencialidades para el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.
2. Aprovecha el trabajo en huertos, fincas y/o parcelas para inculcar el amor por el trabajo, y contribuir al desarrollo de cualidades laborales y habilidades manuales en los estudiantes.
3. Aprovecha las visitas a centros históricos, tarjas, museos y entidades productivas para inculcar el amor por el trabajo y dar tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes.
4. Participa en las escuelas al campo y aprovecha sus potencialidades para inculcar el amor por el trabajo en sus estudiantes y contribuir al desarrollo de cualidades laborales y habilidades manuales.
5. Diseña programas de círculos de interés y/o sociedades científicas que atiendan el desarrollo de cualidades laborales.

Área de impacto 3. Científico-técnica investigativa.

Dimensión 3.1. Superación profesional.

Indicadores:

1. Participación en cursos de superación, conferencias, talleres y entrenamientos en el puesto de trabajo sobre formación laboral.
2. Participación en Diplomados, Maestrías, Especialidades o Doctorados relacionados con la formación laboral.
3. Participación en el reciclaje de los profesores en las entidades productivas.
4. Crecimiento profesional y personal alcanzado mediante el ingreso a la superación profesional pedagógica.
5. Diseño e impartición de programas de cursos de superación profesional.

Dimensión 3.2. Científico-investigativa.

Indicadores:

1. Vínculo con proyectos científico-investigativos relacionados con la formación laboral.
2. Trabajo científico-investigativo desarrollado relacionado con la formación laboral desde el trabajo científico estudiantil, diplomados, especialidades, maestrías y doctorados.
3. Diseño y aplicación de instrumentos para diagnosticar y evaluar el desarrollo de la formación laboral desde las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación.
4. Producción científica relacionada con la temática de la formación laboral.
5. Socialización de resultados científico-investigativos en eventos científicos a diferentes niveles (provincial, nacional e internacional).
6. Publicación de resultados científico-investigativos en revistas de alto impacto a nivel internacional.
7. Realización de consultas y asesorías a investigadores correspondientes a las diferentes modalidades (trabajo científico estudiantil, trabajo de diploma, diplomados, maestrías, especialidades y doctorados).
8. Tutorías a trabajos científico-investigativos relacionados con la formación laboral.
9. Introducción y generalización de resultados científicos relacionados con la formación laboral.

Dimensión 3.3. Técnico-metodológica.

Indicadores:

1. Posee conocimientos técnicos propios de su especialidad, necesarios para la dirección efectiva del proceso docente educativo.
2. Apropiación y dominio pleno de la concepción amplia de la formación laboral en el nivel educativo donde labora.
3. Apropiación y dominio de métodos para el desarrollo de la formación laboral, que responden a la concepción amplia de este proceso.
4. Apropiación y dominio de principios que sustentan el desarrollo de la formación laboral desde su concepción amplia, con énfasis en el principio de adaptación e integración profesional en el contexto socio-profesional.
5. Conocimiento y dominio de las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación, a partir de la concepción amplia de la formación laboral en el nivel educativo donde labora.

6. Apropiación y dominio de valores profesionales pedagógicos.
7. Apropiación y dominio de los fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral, con énfasis desde las perspectivas: psicológica, sociológica, didáctica, filosófica, axiológica, antropológica y pedagógica.
8. Conocimiento y dominio de la estrategia para el desarrollo de la formación laboral en el nivel educativo donde labora.
9. Preparación metodológica para el desarrollo de la formación laboral en los estudiantes.

Acción 3. Identificar las cualidades laborales de la personalidad con los rasgos de manifestación que caracterizan y singularizan la formación laboral del profesional de la educación. Estas cualidades y sus rasgos deben estar contextualizadas y responder a la etapa del desarrollo en que se encuentra dicho profesional.

Acción 4. Elaborar instrumentos necesarios que tomen en consideración las dimensiones e indicadores determinados que responden a los modos de actuación que debe cumplimentar el profesional de la educación durante sus desempeños en cada escenario laboral.

Acción 5. Aplicar los instrumentos elaborados para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación. Aquí también se requiere de un análisis profundo de los espacios en los que se aplicarán los instrumentos, para garantizar los recursos necesarios.

Acción 6. Analizar las informaciones y evidencias que aporta cada instrumento. Se requiere un análisis minucioso de la información que aporta el instrumento en cada dimensión e indicador, para expresar la información recopilada de manera fiable y válida. En este análisis se debe incluir la triangulación de informaciones para realizar valoraciones que permitan elaborar elementos conclusivos que demuestren los efectos producidos por la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación.

Acción 7. Tomar decisiones. Se refiere a la toma de decisiones relativas a la planificación del proceso de formación inicial o permanente de los profesionales de la educación, lo que permitirá perfeccionarlo a partir de considerar el impacto logrado por la formación laboral en dicho proceso. Se tendrá en cuenta la identificación de necesidades básicas de superación profesional para el establecimiento de programas que eleven la preparación científico-metodológica de los profesionales de la educación.

Acción 8. Socializar los resultados. Se considera de vital importancia realizar la socialización de los resultados alcanzados mediante diversas formas, entre las que se destacan artículos científicos, ponencias para eventos científicos, trabajo metodológico, entre otras, que permitan hacer extensiva la experiencia a otros contextos laborales

Una vez planteado el procedimiento anterior, se demuestra su importancia para evaluar el impacto de la formación laboral en la formación de los profesionales de la educación, tanto en el proceso de formación inicial como permanente. Por tanto, constituye una herramienta que se pone en manos de los implicados en este proceso que puede mejorar el proceso evaluativo, y por ende, la toma de decisiones ulteriores.

CONCLUSIONES

A partir del análisis epistemológico realizado sobre la base de los fundamentos que sustentan la evaluación del impacto de la formación laboral, se constata que existe la carencia de procedimientos que permitan viabilizar este proceso tanto en la formación inicial como permanente de los profesionales de la educación.

El procedimiento que se propone se concreta a través de acciones a desarrollar y contribuye a valorar la apropiación y transferencia de contenidos laborales y el desarrollo y expresión de las cualidades laborales de la personalidad, lo que permite conocer la incidencia de la formación laboral en las diferentes áreas de impacto del proceso formativo que responden a los modos de actuación del profesional de la educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Martínez, O. (2014). *Algunas consideraciones sobre formación laboral* [presentación de diapositivas]. Cenfolab. Universidad de Holguín.

Tejeda, R. (2011). *La evaluación del impacto formativo en contextos universitarios*. Didasc@lia: Didáctica y Educación, No 4.

Castro Pimienta, O. (2014). *Evaluación integral. Del paradigma a la práctica*. La Habana: Pueblo y Educación. segunda edición.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores:

Orlando Martínez Cuba. Conceptualización. Investigación. Metodología. Curación de contenidos y datos.

Prudencio Alberto Leyva Figueredo. Conceptualización. Investigación. Metodología. Curación de contenidos y datos.

Laura Leticia Mendoza Tauler. Conceptualización. Investigación. Metodología. Curación de contenidos y datos.