
La empleabilidad en la educación general en Cuba

Employability in general education in Cuba

M. Sc. José Luis Escalona Grás*

<rosaadela2016@yahoo.com> <https://orcid.org/0000-0003-1364-0317>

Dr. C. Rosa Adela Leyva Mariño**

<rosaadela2016@yahoo.com> <https://orcid.org/0000-0003-4604-6533>

Dr. C. María de la Caridad González Martínez***

<mcgonzalesm@lh.rimed.cu> <https://orcid.org/0000-0002-7016-1403>

* y ** Universidad de Linyi, China, *** Proyecto de Gestión Científica Institucional del municipio La Lisa, La Habana, Cuba.

RESUMEN

El objetivo del artículo es exponer los sustentos teóricos sobre la preparación para la empleabilidad de los estudiantes, como componente esencial del proceso de formación laboral a la altura de las exigencias actuales de la sociedad. Se sistematizan aspectos relacionados con la empleabilidad, las competencias fundamentales y laborales transversales necesarias para la empleabilidad; importancia de la formación laboral, la cultura laboral, la educación para el trabajo y la responsabilidad de todas las agencias y agentes que intervienen en el proceso de formación de los niños, adolescentes y jóvenes desde su incorporación al sistema nacional de educación en Cuba.

Palabras clave: Empleabilidad, formación laboral, educación para el trabajo.

ABSTRACT

The objective of the article is to expose the theoretical sustenance on the preparation for the employability of the students, as essential component of the process of labor formation to the height of the current demands of the society. Aspects related with the employability are systematized, the fundamental and labor traverse competitions necessary for the employability; importance of the labor formation, the labor culture, the education for the work and the responsibility of all the agencies and agents that intervene in the process of the children, adolescents and youth's formation from their incorporation to the national system of education in Cuba.

Keywords: Employability, job training, the education for the work.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada día cobra mayor valor la necesidad de formar a un estudiante capaz de movilizar su actividad a la vida social y fundamentalmente a lo laboral, donde pueda poner en práctica los conocimientos aprendidos durante sus estudios. La primera forma de educación estuvo determinada por la actividad. El hombre en su interacción con las necesidades de supervivencia adquiría los conocimientos, hábitos y habilidades que posteriormente serían transmitidos a sus descendientes a través del trabajo, de forma espontánea. Esta actividad constituyó uno de los factores que propiciaron el desarrollo del hombre.

Lo laboral es un tema tratado a escala internacional y de interés para todo el mundo. Diferentes organizaciones internacionales se preocupan y ocupan de la formación para el trabajo de las nuevas generaciones tales como: Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), entre otras.

Varios estudiosos coinciden en que al estudiante hay que educarlo en valores y lograr que adquieran el necesario conocimiento, habilidades, procedimientos y estrategias para solucionar problemas en la práctica social, con el convencimiento de que los tiempos actuales con los avances de la ciencia, la tecnología y el desarrollo social, como procesos que están estrechamente relacionados, les imponen a las diferentes instituciones educativas la formación de un estudiante capaz de insertarse en la vida social e imponerse a los nuevos retos.

A pesar de los avances antes mencionados y de los estudios realizados sobre la formación laboral, las investigaciones demuestran que aún existen limitaciones en el proceso formativo del preuniversitario para desarrollar una adecuada formación laboral de los estudiantes. El objetivo del artículo es exponer los sustentos teóricos sobre la preparación para la empleabilidad de los estudiantes, como componente esencial del proceso de formación laboral a la altura de las exigencias actuales de la sociedad.

DESARROLLO

Actualmente el concepto *empleabilidad* es tratado en diferentes países de América Latina y el mundo, tiene sus raíces en el continente europeo, específicamente en Gran Bretaña y se considera la clave para la supervivencia en el mundo laboral, por lo que es importante tener

en cuenta el nivel de “empleabilidad” que una persona posee tanto dentro de la empresa en la que trabaja o quiere trabajar, como en el conjunto del mercado del trabajo.

La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa *Employability*. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de *employ*, que se traduce como empleo y *ability*, cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron: *Employability*, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como <empleabilidad>. El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: *habilidad para obtener o conservar un empleo*. Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo.

El concepto de empleabilidad ha evolucionado aparejado al desarrollo tecnológico de la humanidad. De ser visto como un resultado, ha pasado a ser atendido como proceso, convirtiéndose en un componente esencial del proceso de formación laboral, que a su vez constituye un componente esencial del proceso educativo en la educación general.

Al escuchar el término empleabilidad no se puede dejar de pensar en la visión que generan los discursos propios del mercado capitalista que consideran que la responsabilidad del empleo recae sobre el individuo. Pero al analizarlo en correspondencia con las demandas actuales no puede dejar de verse como un proceso indisolublemente ligado a la formación, y es aquí donde intervienen los sistemas educativos, que son los encargados de entregar como resultado a un ser humano capaz de adaptarse a la vida socio laboral. Resulta necesario el logro, en cada nivel de enseñanza, de las destrezas, habilidades y competencias que a él le corresponden. Perspectiva desde la que es asumido el análisis que al respecto genera el presente artículo.

Desde el año 1997, en Gran Bretaña se hace referencia a la necesidad de añadir otras competencias en los planes de estudio de educación superior además del conocimiento cognitivo, como una vía para lograr un mejor rendimiento en el trabajo, posteriormente en el año 2004 es refrendada esta idea, que en la actualidad se relaciona con la elevación de la productividad individual y el crecimiento económico, vinculados a la eficiencia de la educación formal.

Varios autores han analizado el alcance de la empleabilidad. Saint (1999) plantea que “la empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales¹”.

También es entendida como: "(...) la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles"². Por otra parte, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea que no es más que aquella aptitud que posee una persona que le permite encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y poder adaptarse al cambio que se produce a través de su vida.

En este sentido se considera como la capacidad que tienen las personas para transitar autónomamente por el mercado del trabajo, reconociendo y movilizándolo sus conocimientos, habilidades y conductas. Tener competencias de empleabilidad, por tanto, significa poder ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mundo laboral.

El papel que le corresponde a la noción de empleabilidad es entendido como una responsabilidad individual, especialmente de aquellas que se desarrollan de manera preferente en los hogares y en los ambientes contextuales más inmediatos al hogar. Existiendo un desajuste entre las necesidades de los individuos y los contenidos educativos de la institución educativa.

Ante el panorama de cambios que por su parte enfrentan las instituciones educativas, un elemento clave de su orientación es la necesidad de satisfacer las necesidades de formación de sus educandos, determinadas en mucho por las expectativas que tendrán en el mercado de trabajo. La propia evolución de este mercado obliga, en el mejor sentido de la palabra, a la comprensión de la evolución del concepto de empleabilidad, no sólo en cuanto al significado literal de la palabra, sino a su materialización y puesta en práctica. De ahí que se entienda la idea manejada con anterioridad, sobre la necesidad de atender a la preparación para la empleabilidad como un proceso. Lo que conduce además a identificar que constituye un componente esencial del proceso de formación laboral que se da en la educación general a los diferentes niveles de enseñanza.

Desde el ámbito escolar, las habilidades de empleabilidad se pueden identificar con el desarrollo de competencias básicas de empleo, en ese sentido, podría ser interesante incluir la discusión sobre la empleabilidad en la definición de las competencias porque permitiría centrar la discusión -sobre cómo lograrlas- en puntos que implican un cambio fuerte en las relaciones y formas de ser de la escuela actual y no sólo verlas como un conjunto de nuevas materias (entrenamientos) que se imponen mecánicamente. Aquí sería importante involucrar a los docentes, los padres y todas las agencias y agentes que tienen influencia en el

desarrollo de competencias laborales y habilidades de empleabilidad, así como los cambios que hay que realizar para lograrlas.

Indiscutiblemente, la educación tiene el encargo social de preparar a las nuevas generaciones para la vida, contribuyendo con su formación integral. La sociedad por su parte debe incorporar los elementos necesarios para contribuir con el sistema educacional a esa formación integral, en tal sentido el autor Hernando Gómez Buendía en su obra Educación: la agenda del siglo XXI hacia un desarrollo humano, plantea un principio de trabajo donde define los roles que ambos deben desempeñar para cumplir tal propósito: “la escuela debe formar para la empleabilidad y la empresa para el empleo”³.

En esta concepción de trabajo abordada por el autor se pretende organizar el sistema de influencias que sobre el individuo se ejerce en ambos contextos y es un elemento que consideramos válido, no obstante, sería oportuno hacer algunas valoraciones al respecto.

Es cierto que la educación debe preparar para la empleabilidad desde las primeras edades, pero teniendo en cuenta la variedad de criterios que hoy existen sobre la empleabilidad y el amplio alcance que la misma adquiere en el proceso de formación del individuo, valdría la pena preguntarse. ¿Es privativa de la educación esta formación?

Consideramos que la respuesta es no, durante el proceso de formación se deben establecer vínculos de trabajo con organismos e instituciones de la comunidad, de manera que estos adquieran una responsabilidad con la preparación de las nuevas generaciones.

Por otra parte, se debe recordar que aun cuando el individuo concluye estudios en los diferentes niveles del sistema de educación, continúa su formación y continúa superándose desde su puesto de trabajo para ser cada vez más empleable y esto en gran medida le corresponde a la “empresa”.

De igual manera, si analizamos la formación para el empleo, como plantea el autor, como algo propio de la empresa, le restamos responsabilidad al sistema educativo, que es en definitiva el encargado de dotar al individuo de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales básicos para enfrentar el mundo laboral.

En tal sentido, Campos Ríos⁴ en su artículo “Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa” publicado en la Revista Iberoamericana de Educación expresa “La escuela contribuye a la formación de recursos humanos y en ese proceso influyen múltiples eventos académicos y de relación intelectual, queda pendiente el análisis del efecto que puede dejar la noción de empleabilidad sobre los cambios escolares, especialmente si se

considera que las habilidades de empleabilidad no son susceptibles de adquirirse a través de un mero entrenamiento, sino que implica cambios importantes en la formación en que se desempeñaría la escuela". Sería oportuno entonces, que la escuela prepare para la empleabilidad y para el empleo, que no es más que la combinación de la teoría con la práctica, de la escuela con la vida.

Entre los criterios de los diferentes autores existen puntos de contacto como puede apreciarse, la empleabilidad es una condición de acceso al empleo, un requisito previo a cualquier inserción sociolaboral. Lo que no demerita la responsabilidad que en este sentido algunos le confieren a los procesos educativos. Al analizar el desarrollo de habilidades para la empleabilidad Rosa Adela Leyva Mariño⁵ en su tesis doctoral expresa: "La empleabilidad constituye una responsabilidad para el sistema educativo en la actualidad, la educación debe convertirse en educación para el trabajo, que no es más que educar a los alumnos para la empleabilidad a partir de:

- Desarrollar las competencias fundamentales de carácter cognoscitivo, social y emocional que demanda el mundo del trabajo.
- Desarrollar las competencias laborales familiarizando a los alumnos con los principios de las tecnologías y darle la posibilidad de explorar las distintas opciones laborales, tanto en oficios como en profesiones" .

Lo expuesto permite comprender que la preparación para la empleabilidad como componente esencial del proceso de formación laboral a la altura de las exigencias actuales de la sociedad constituye un reto para la educación y vislumbra la necesidad de organizarlo de forma sistemática, coherente y creativa en los diferentes niveles educativos.

Las competencias necesarias para la empleabilidad, son: las competencias fundamentales (básicas, de pensamiento y cualidades personales) y las laborales transversales (manejo de recursos, manejo de información, comprensión de funcionamiento de sistemas y utilización de tecnologías). Ambas son esenciales tanto en la formación del egresado que opta por buscar empleo, como en el educando que desea continuar estudios en otros niveles de educación.

Competencias fundamentales:

- Habilidades básicas: lectura, escritura, aritmética y matemática, expresión oral y capacidad de escuchar.

-
- Aptitudes analíticas: pensamiento creativo, toma de decisiones, solución de problemas, visualización mental, capacidad para aprender y para razonar.
 - Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad.
 - Competencias laborales transversales:
 - Recursos: uso productivo de tiempo, dinero, materiales, espacio y personal.
 - Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, servicio a clientes, liderazgo, negociación y trabajo con personas con antecedentes culturales diversos.
 - Información: búsqueda y evaluación de datos, organización y mantenimiento de archivos, interpretación de comunicaciones y uso de los computadores para el procesamiento de la información.
 - Tecnología: selección de equipos y herramientas, aplicación de tecnologías a tareas específicas, mantenimiento y reparación simple de equipos.
 - Sistemas: comprensión de los sistemas, organizacionales y tecnológicos, monitoreo y mejoramiento o diseño de los mismos.

Por otra parte, resulta interesante lo planteado por el *Future for Work Institute* (2018), en su artículo *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*, donde precisa que la empleabilidad es incluida como un pilar fundamental de la agenda Europa 2020 de la Unión Europea y expresa:

“Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deben promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias pertinentes. A tal fin, los Estados miembros deben realizar las inversiones necesarias en todos los sistemas educativos y de formación, a fin de aumentar su eficacia y eficiencia en la mejora de la cualificación y las competencias de la mano de obra, de modo que esta pueda anticipar y responder mejor a la rápida evolución de las necesidades de unos mercados de trabajo dinámicos en una economía cada vez más digital y en el contexto de los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos. Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad”⁶.

Como se ha podido apreciar en los análisis precedentes, la empleabilidad no constituye una responsabilidad individual, sino colectiva, cuando incluye a los sistemas educativos, algunos lo consideran ligado únicamente a la educación superior. El análisis del pensamiento educativo cubano respecto a la categoría formación, permite entender que su atención

constituye una necesidad para los diferentes subsistemas de enseñanza para alcanzar los que, para Orellana, “son los recursos básicos para garantizar la empleabilidad⁷:

- Autoaprendizaje y autodesarrollo;
- Poseer conocimientos digitales;
- Tener un historial profesional atractivo;
- Ser capaz de utilizar sus puntos fuertes y desarrollar nuevas habilidades;
- Conocer al menos una lengua extranjera;
- Poseer buena capacidad de comunicación”.

Al evaluar estos recursos básicos se convierte en una aseveración que la educación debe preparar para la empleabilidad desde las primeras edades. Teniendo en cuenta la variedad de criterios que hoy existen sobre la empleabilidad y el amplio alcance que la misma adquiere en el proceso de formación del individuo. Resulta oportuno pensar en cómo asumirla, particularmente en la educación general. Por lo que, para los autores de este artículo es entendida como: un componente esencial del proceso formativo integral que permite, a través del desarrollo de acciones organizadas, potenciar las destrezas, habilidades y competencias generales y específicas que posibiliten la preparación de los educandos para una futura incorporación socio laboral con el desarrollo óptimo de sus potencialidades. Esto incluye acciones de orientación laboral a desarrollar por los diferentes agentes y agencias, que garanticen la satisfacción de las necesidades fundamentales y laborales, como son⁸:

- Fundamentar científica y técnicamente la tarea que realice, así como su importancia macro y micro social.
- Organizar y ejecutar la tarea que se le asigne en correspondencia con los principios básicos de la organización del trabajo y las normas establecidas para ello.
- Valorar la trascendencia de la tarea realizada, su repercusión en término económico y en su significación moral para el individuo, para el colectivo y para la sociedad.

Profundizar en la importancia que reviste preparar para la empleabilidad a las nuevas generaciones conduce al análisis de la formación laboral como proceso, al respecto el doctor Leonardo Pérez Lemus considera que es “...no solamente como el conjunto de habilidades o destrezas laborales, etc., como se ha dicho a veces, la formación laboral tiene necesidades de desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, valores, pero estos son medios para algo más cualitativo que es el proceso de crecimiento del individuo en sus cualidades psíquicas, tanto prácticas como intelectuales es un proceso, pero no su contenido mismo

que le permiten alcanzar una calificación técnico profesional para su inserción en un oficio o empleo”.

Todos los subsistemas de la educación general por tanto, tienen la responsabilidad de sustentarse en la consolidación de estas concepciones para enfrentar la formación académica, laboral y profesional de los niños, adolescentes y jóvenes en función de garantizar su futura preparación para la vida socio laboral.

Preparar a los educandos para la empleabilidad presupone entonces que la formación laboral que se desarrolle, también debe experimentar cambios para responder a los retos y necesidades de la humanidad en los próximos años. En el contexto de las transformaciones sociales que se están operando, se vislumbra que la actividad laboral es cada vez más sistematizada, más mecanizada y cada vez menos manual. Esta situación hace que la formación laboral sea también investigativa, formadora de métodos para las soluciones de problemas, para la construcción de soluciones y para la innovación.

El proceso de formación laboral debe organizarse a partir de la concepción de dos grandes etapas con objetivos comunes, aunque gradualmente organizados en cada nivel educativo:

La etapa **pre-profesional**, que se materializa desde los primeros grados con el trabajo propedéutico y tiene su continuidad con la formación vocacional y la definición de aptitudes en los educandos, la que está dirigida al trabajo de familiarización, orientación y el desarrollo de habilidades pre-profesionales como su nombre lo indica, priorizando la atención a los contenidos conceptuales y actitudinales.

La etapa **profesional** comienza cuando se han creado las condiciones necesarias con el trabajo de los contenidos conceptuales y actitudinales y se han logrado habilidades básicas como condiciones previas para enfrentar los contenidos procedimentales, hacia los que se dirige fundamentalmente el trabajo de la etapa. Se organiza a partir de la concreción de una formación vocacional y la definición de aptitudes en los educandos, tratado en la etapa pre-profesional.

En función de estas dos grandes etapas se organizan todas las disciplinas del currículo de estudio para el trabajo con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales básicos. Una de las que promueven la enseñanza pre-profesional, para lograr la orientación profesional y que para algunos autores constituye la asignatura rectora, es la Educación Laboral, que está ubicada en la educación general para formar a los educandos no para el empleo sino para la empleabilidad.

La Educación Laboral tiene el propósito de que el educando desarrolle aquellas competencias básicas generales, tanto teóricas, prácticas, como actitudinales, que le posibilite no sólo descubrir sus propias inclinaciones profesionales, sino que le pueda servir de utilidad, para la vida, aunque su carrera sea humanística, que por cierto no debe verse tampoco desvinculada de la vida, de la ciencia y de la técnica, como suele suceder.

La escuela debe, pues, orientar su enseñanza con un sentido de relatividad, principalmente en lo que se refiere a la técnica de trabajo, dado que mañana podrán surgir nuevas ideas, más eficientes que revolucionarán las normas de trabajo.

Es una buena práctica hacer que todos los educandos trabajen en los talleres, mediante la Educación Laboral, y que todos practiquen, por ejemplo, alguna forma de artesanía, actividades estas capaces de desarrollar una serie de habilidades que podrán adaptarse, cuando sea necesario, a las técnicas de profesiones industriales.

Para potenciar en los educandos las habilidades básicas necesarias es importante conocer aquellos aspectos que facilitarán las acciones a desarrollar en las etapas previstas, por lo que sería válido que en los diferentes niveles de enseñanza se profundice en los estudios actuales de diferentes departamentos de recursos humanos de América Latina donde se tratan los seis conceptos básicos por los que puede explicarse la empleabilidad:

- Adecuación vocacional.
- Competencia profesional.
- Idoneidad.
- Salud física y mental.
- Recursos alternativos.
- Relaciones interpersonales.

La preparación de los educandos a los diferentes niveles debe responder a las exigencias de estos conceptos básicos, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de ellos, por lo que las instituciones educativas deben incorporarlo a su sistema de trabajo:

- Adecuación vocacional: Los docentes deben preguntarse si la tarea que desempeñan sus educandos o la profesión son las adecuadas a su vocación, teniendo en cuenta además si no están satisfechos y valorar la posibilidad que estos tienen para reorientar su vocación.
- La competencia profesional: Se debe lograr que los educandos no sólo dispongan de la titulación y talento que les garantice el cumplimiento de las tareas laborales. Sino que

demuestren integralidad con el desarrollo al máximo de sus potencialidades, así como la inquietud por la actualización constante de sus conocimientos.

- La idoneidad: Lograr que los educandos reúnan las condiciones requeridas para desempeñarse en el oficio o profesión seleccionada y que sean capaces de convencer a los empleadores de que son las personas indicadas para ejercer en ese puesto de trabajo y demostrarlo en su desempeño futuro.
- Salud física y mental: La selección del oficio o profesión en que se desempeñará en el futuro debe estar en correspondencia con sus condiciones físicas y mentales para obtener y mantener un trabajo en correspondencia con el oficio o profesión seleccionado.
- Los recursos alternativos: Los educandos debe ser capaces de encontrar soluciones a cualquier problema, incluso cuando se hayan agotado las vías tradicionales. Es, según la jerga de los Recursos Humanos, el pensamiento lateral, la capacidad de hallar salidas nuevas a problemas nuevos o comunes. Una formación amplia y variada puede servir para reforzar su imagen de hombre de recursos.
- Las relaciones interpersonales: son importantes para lograr un clima armonioso en un centro. Se valora positivamente la inclinación al trabajo en equipo más que la tendencia a soluciones individuales, y también un carácter sociable y afable, más que uno hosco, que dificulte la comunicación. Los expertos tienen claro que alguien puede ser idóneo y tener una buena aptitud profesional, pero sin embargo presentar dificultades de relación con los compañeros de trabajo. Y esta no es ninguna cualidad.

Es necesario desarrollar en los educandos la convicción de que las fuentes de empleo y la tecnología están en permanente cambio y transformación y que el individuo debe estar dispuesto a cambiar también, para no verse superado por la evolución que tiene lugar constantemente, en todos los sectores de la actividad, y principalmente en los industriales.

Por otra parte es oportuno significar que todas las materias en el plan de estudio debían ser en sí "orientación laboral", vista como un principio que ayude al educandos a vincular la teoría con la práctica y la escuela con la vida.

Como se puede apreciar, en esta concepción de trabajo hay elementos claves para que el hombre pueda obrar: la relación activa con el mundo, su transformación, la búsqueda de un fin, así como de un objetivo de carácter consciente que le garantice, dirigir el progreso social y su existencia.

En este sentido debe reflejar su papel la actividad laboral desde las diferentes agencias educativas; por su parte la educación debe contribuir, a través de sus acciones, a que en los

educandos se reconozca la formación de los sentimientos morales como: el amor al trabajo, la responsabilidad, la honestidad, la laboriosidad, la disposición favorable hacia la realización de la actividad, la de regular su actuación, la organización y dirección de los procesos laborales, técnicos, tecnológicos y de los servicios, al conocimiento de los oficios y de las diferentes profesiones, al desarrollo de las competencias laborales, de los hábitos de trabajo en colectivo, a la perseverancia, la creatividad, la iniciativa creadora, en fin, al desarrollo de la personalidad.

Es oportuno tener en cuenta que el trabajo se define no por el carácter de su resultado final, sino por la propia actividad, por el modo de su realización, la variedad de objetivos y la naturaleza de la motivación. Es por ello que Julio Cerezal Mezquita en su obra "La formación laboral en los umbrales del siglo XXI" plantea que: "Las actividades laborales, concebidas como formas especiales de organización del proceso docente-educativo, constituyen vías eficaces para la activación de las diferentes esferas de la personalidad, y contribuyen a desarrollar capacidades y cualidades morales en el hombre que se aspira a formar"⁸.

Por tal motivo, se sostiene la idea de que: la acción de predisposición para el trabajo y el condicionamiento para las actitudes de optimismo y el ejercicio laboral de una profesión u oficio, deben iniciarse desde las primeras edades. Son múltiples las actividades laborales que en la institución educativa se pueden programar para obtener un fin tan especial. Por lo que, la formación laboral busca en la educación cubana, como resultado, una cultura laboral.

Para J. Martí, en un sentido amplio, la cultura comprende: el desarrollo del lenguaje, las tradiciones, las ciencias (técnica y tecnología), las costumbres, las creencias, la moral, los valores, las aptitudes humanas, así como las instituciones y la vida social en su conjunto. Esta precisión es necesaria para comprender que formar a un hombre culto -que vale decir libre-, resulta un proceso complejo e integral que requiere tener en cuenta una multiplicidad de elementos que se dan en una interrelación dialéctica. No se puede separar, por ejemplo, la formación científico-técnica y tecnológica del hombre, de la moral y de los valores, así como de los otros componentes que conforman la cultura.

En tal sentido Julio Cerezal Mezquita, en la obra citada: La formación laboral en los umbrales del siglo XXI, plantea "...si se quiere formar una adecuada cultura laboral es necesario desarrollar un proceso de formación dirigido y preparado con ese fin, en el que el alumno se relacione directamente con actividades de tipo laboral y donde interviene no solo la escuela, sino todo el sistema de influencias sociales que actúan sobre el individuo"⁸.

Por tanto, la cultura laboral se aprecia como un resultado que se obtiene y que forma parte indispensable de la preparación del hombre para el trabajo y en definitiva, para la vida socio laboral activa. En este caso, el autor de la obra antes mencionada diferencia la formación laboral de la cultura laboral, al apreciar a la primera como proceso y a la última como resultado. En realidad, se trata de un mismo proceso, porque en la medida en que se desarrolle la formación laboral, se está adquiriendo una cultura laboral y viceversa. En este proceso necesariamente se están desarrollando habilidades para la empleabilidad.

Se precisa, que para lograr una cultura laboral las diferentes disciplinas deben aportar:

- Una concepción acerca de la significación del trabajo para el hombre, el desarrollo social y la humanidad.
- El vínculo de los conocimientos con los fundamentos de los procesos de la ciencia, la técnica, la producción y los servicios, a nivel mundial nacional y de la comunidad.
- El vínculo de los conocimientos con la orientación profesional y vocacional.
- Las habilidades de comunicación, intelectuales físicas y manuales.
- El componente humanista: el hombre como valor supremo, sujeto y objeto de la actividad laboral.

Preparar a las nuevas generaciones para la empleabilidad presupone entonces que la formación laboral que se desarrolle en los diferentes niveles de enseñanza, también debe experimentar cambios para responder a los retos y necesidades de la humanidad en los próximos años. En el contexto de las transformaciones sociales que se están operando, se vislumbra que la actividad laboral es cada vez más sistematizada, más mecanizada y cada vez menos manual. Esta situación hace que la formación laboral sea también investigativa, formadora de métodos para la soluciones de problemas, para la construcción de soluciones y para la innovación.

En la obra de J. Martí se expresa con un sentido integrador la concepción de la formación técnica y profesional; el Apóstol proclamaba una formación técnica y profesional de gran rigor, que condujera a una profesión bien adquirida. La profesionalidad no es solo concebida como la maestría en el oficio técnicamente hablando, sino también y muy especialmente, en la calidad humana del profesional.

La formación profesional para J. Martí no comienza en las escuelas técnicas propiamente dichas o en la universidad, sino antes, en su propia formación general básica, como antecedente necesario que debe crear las bases, pero no sustituir a la verdadera formación profesional que llegará en su momento. Idea que corrobora la necesidad de un desarrollo de

habilidades para la empleabilidad desde las primeras edades para potenciar y desarrollar al máximo destrezas, habilidades y competencias tanto generales como específicas en cada nivel de enseñanza, respetando las particularidades de cada uno de ellos y aprovechando al máximo las oportunidades de sus modelos actuantes.

Es criterio de los autores de este trabajo, que en la organización de las instituciones educativas para enfrentar un proceso de formación laboral que prepare a los educandos para la empleabilidad se deben tener en cuenta los aspectos siguientes:

- No buscar solamente una formación laboral individual, sino en el grupo y para el grupo.
- Concebir desde el currículo de los modelos actuantes el desarrollo de destrezas, habilidades y competencias tanto generales como específicas, según las posibilidades de los educandos, la familia y la institución educativa.
- Precisar como básicos, dentro del currículo para el desarrollo de la preparación sociolaboral de las nuevas generaciones, dos componentes; el pre-profesional desde los primeros grados y el profesional según las características de cada nivel de enseñanza.
- Lograr que la formación laboral se constituya en el campo de acción esencial de la formación profesional.
- Lograr que la preparación sociolaboral tenga como fin no solo la preparación para un empleo sino para la empleabilidad.

En resumen, la educación está llamada en las situaciones actuales a convertirse en educación para el trabajo y los esfuerzos para lograr tal propósito son responsabilidad de todas las agencias y agentes que intervienen en el proceso de formación de los niños, adolescentes y jóvenes desde su incorporación al sistema nacional de educación en Cuba.

Los directivos, funcionarios y docentes no pueden mantenerse al margen del desarrollo científico alcanzado por la humanidad y todas las acciones de trabajo que se diseñen deben responder a la necesidad de que los educandos en su tránsito por los diferentes niveles de educación, adquieran la preparación necesaria para enfrentar, corregir y evaluar su propia empleabilidad. Esto no es más que conocer y perfeccionar sus posibilidades para, en el futuro, obtener y mantener un empleo que les permita desde el punto de vista macrosocial, ser útiles a la sociedad en que se desarrollan y desde un punto de vista microsociales y personal, mejorar su calidad de vida.

CONCLUSIONES

Por lo expuesto se asume en el presente trabajo la siguiente relación: toda persona tiene determinadas capacidades que permiten desarrollar habilidades y destrezas que se convierten a su vez en competencias si se potencian oportuna y adecuadamente. A partir de esta relación se puede comprender la necesidad de trabajar el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes de preuniversitario, que favorecerán su formación integral y les permitirá el desarrollo de competencias para la empleabilidad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Saint Mezar D. ¿Sabe qué es la 'Empleabilidad'? Material digitalizado. [internet]. (1999, 31 de enero). El Mundo. Disponible en: <https://www.elmundo.es/sudinero/99/SD157>
- 2 Gómez H. Educación: La agenda del siglo XXI hacia un desarrollo humano. Colombia. Colombia: Tercer Mundo Editores; 1998.
- 3 Campos G. Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. Universidad Autónoma de Puebla, México. Revista Iberoamericana de Educación. 2004; 21 (4): 21-23.
- 4 Leyva R A. Concepción teórico-metodológica para favorecer el proceso de formación laboral de los alumnos con necesidades educativas especiales (Tesis doctoral). La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2011.
- 5 Future for Work Institute De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad. Unión Europea; 2018.
- 6 Orellana N. Consideraciones sobre la empleabilidad en la Educación Superior. Universidad Pontificia de Chile. Revista Calidad de la Educación [internet] 2018; 3(12). Disponible en: <http://www.researchgate.net/publication/326947286>
- 7 Pérez L. Educación. Formación Laboral y creatividad técnica. La Habana: Pueblo y Educación; 2004.
- 8 Cerezal J. La formación laboral en los umbrales del siglo XXI. Tesis en opción al grado de doctor en Ciencias. Pedagógicas La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; 2001.

BIBLIOGRAFÍA

Engels F. El origen de la familia la propiedad privada y el estado. OE. Tomo III. Ed. Progreso, Moscú. 1971.

Abreu Regueiro R. Didáctica de las ramas técnicas. Hacia una pedagogía. técnica y profesional. Experiencias en la formación de fuerza de trabajo calificada. Ciudad Habana: IPLAC. 1995.

Andrade E. Ambientes de aprendizaje para la educación en la tecnología. Bogotá. <http://www.geocities.com/Athes/8478/Edgar.htm>. 2001.

Ángeles GO. La educación basada en problemas y la empleabilidad para el siglo XXI Universidad Pedagógica Nacional. Orizaba. Madrid. 2004.

Baró W. Un modelo para valorar el pensar técnico en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación avanzada (Tesis doctoral). (C.D. MINED), Ciudad Habana; 1997.

Baró W. La educación laboral en Cuba. Fundamentos y alternativas metodológicas. Ed. Pueblo y Educación; 2002

Pérez Lemus L. La formación de valores en la Educación Laboral, (en), La Educación Laboral en Cuba. Fundamentos y Alternativas Metodológicas. La Habana: Ed. Pueblo y Educación; 2001.

Pérez Lemus L, González Martínez MC y Martínez Nóbregas L. La preparación Socio laboral de las personas con discapacidad. Retos y perspectivas. Curso Congreso Internacional de Pedagogía y Educación Especial. La Habana; 2008.

Suárez Lantarón B. Empleabilidad: análisis del concepto Revista de Investigación en Educación. 2016; 14 (1): 67-84 <http://webs.uvigo.es/reined/> . Departamento de Didáctica y Organización Escolar Facultad de Educación. Universidad de Murcia; 2016.

Recibido 23 de enero de 2020

Aceptado: 16 de marzo de 2020