

## Consideraciones necesarias sobre la formación de los adiestrados para la reducción de riesgos de desastres

*Considerations needed on the training of trainers for the reduction of disaster risks*

*MSc. Yaritza Ramírez-Mustelier, yramirez@uo.edu.cu;*

*Dra. C. Irela Margarita Paz-Domínguez, irelapaz@uo.edu.cu,*

*<https://orcid.org/0000-0002-5331-5431>; Dr. C. Eulogio Gámez-Rodríguez, egamez@uo.edu.cu*

*Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba*

### Resumen

La aparición de los desastres constituye un tema de gran preocupación debido a las consecuencias que de los mismos se derivan para el individuo, la familia y la comunidad. Desde esta perspectiva se erige la necesidad de la educación permanente de los recursos humanos, en la que concurren diferentes eventos formativos, que permitan lograr la formación de profesionales que desde su perfil profesional puedan enfrentar esta problemática, por lo que se plantea como objetivo: caracterizar el comportamiento de la formación del adiestrado para la reducción de riesgos de desastres en el ámbito empresarial. Como resultados principales se requiere continuar profundizando, desde la ciencia, en torno a la formación de los adiestrados en el ámbito empresarial, para sistematizar y actualizar los contenidos de reducción de riesgos de desastres en el adiestramiento laboral, para direccionar la educación de estos postgraduados según los peligros a los que están expuestos sus centros.

**Palabras clave:** formación del adiestrado, reducción de riesgos de desastres, formación continua.

### Abstract

The emergence of disasters is a matter of great concern due to the consequences that derive from them for the individual, the family and the community. From this perspective the need for the permanent education of human resources, in which there are different training events that allow the training of professionals who from their professional profile can face this problem, which is why it aims to characterize the behavior of training for disaster risk reduction in business. Indicators were determined and various diagnostic instruments were applied to those trained in business centers in Santiago de Cuba, in addition to teachers. The main results show that: it is necessary to continue deepening, from science, around the training of those trained in business, to systematize and update the contents of disaster risk reduction in labor training, to direct education of these postgraduates according to the dangers to which their centers are exposed. A design of actions from the university is proposed to contribute to this continuous training in relation to disaster reduction.

**Keywords:** training of the trained, disaster risk reduction, continuous training.

## Introducción

La aparición de los desastres constituye un tema de gran preocupación debido, entre otras causas, a las consecuencias que de los mismos se derivan para el individuo, la familia y la comunidad, resulta cada vez más pertinente analizar este tema desde una perspectiva holística, con un carácter inter, multi y transdisciplinario, que permita integrar esfuerzos y conocimientos para establecer estrategias de anticipación dirigidas a mitigar los riesgos por esta problemática.

Año tras año se superan los récords en desastres mostrando que no queda libre ninguna región del planeta, siendo este uno de los problemas globales que aquejan al mundo de hoy, esta problemática llevo a Naciones Unidas a instituir el Decenio Internacional para la Reducción de los Desastres Naturales (1990-1999), con el propósito de concienciar acerca de la importancia de las consecuencias de todo tipo de desastres y la necesidad de su reducción, en 2004 surge la Estrategia Internacional para la Reducción de los Desastres ISDR y en el año 2005 tuvo lugar en Japón la Conferencia Mundial sobre la Reducción de los Desastres Naturales en la que se aprobó un plan de acción decenal para el periodo 2005-2015, se creó un sistema de alerta mundial contra los riesgos y se adoptó la declaración de Hyogo que recomienda fomentar una cultura de prevención de desastres.

Desde esta perspectiva se erige la necesidad de la educación permanente de los recursos humanos, en la que concurren diferentes eventos formativos, no sólo de enseñanza-aprendizaje, sino también de investigación, innovación, creación artística y otros, articulados armónicamente, que permitan lograr la formación de profesionales que desde su perfil profesional puedan enfrentar esta problemática, esto se corresponde con lo que establece la Estrategia Nacional de Educación Ambiental, donde se incluyó la formación continuada de los profesionales para el proceso de la reducción de desastres en el sistema educativo cubano y entre sus funciones se encuentra la organización de cursos de capacitación y de posgrado, priorizando los tomadores de decisiones, los docentes y los comunicadores, en esta investigación se considera que debe ser prioridad también esta formación en los adiestrados universitarios, ya que constituyen importantes actores y gestores de prevención.

La formación de los profesionales constituye un proceso fundamental en el desarrollo de toda sociedad. Es por ello, que la universidad debe trabajar al mismo ritmo que en estos tiempos lo hace la sociedad y prepararse para dar respuesta a las demandas sociales, como una responsabilidad importante, formando profesionales que sean capaces de servir a la

sociedad en función de las necesidades del desarrollo y las transformaciones socio-económicas, políticas y culturales, trabajando activamente en colectivos y equipos multidisciplinares.

En Cuba, el efecto de los cambios en el entorno internacional posterior al derrumbe del campo socialista, el influjo de la globalización y de la crisis económica mundial, exigió al país, en especial, transformaciones en los métodos y estilos de dirección. Esto se convirtió en imperativo para que la educación superior priorizara el perfeccionamiento constante de sus procesos sustantivos con el objetivo de favorecer una actitud de cambio y transformación social a través de los profesionales que egresan de las universidades, a partir de una formación cada vez más integral y una consecuente conciencia ética, es por ello que el concepto de proceso formativo permanente se ha convertido en el suceso más importante ocurrido en la historia de la educación de la segunda mitad del siglo XX, y es asumida como el proceso formativo para la vida porque es una formación que se establece a lo largo de toda la vida.

La formación permanente, es comprendida como una formación que rebasa los límites de la vida laboral del individuo, e incluye el resto de la vida o existencia del mismo. Puede estar relacionada con la profesión para la cual se formó u otros aspectos de la cultura general que le permitan un enriquecimiento espiritual y crecimiento personal. La problemática de la formación permanente ha sido abordada en los últimos años en investigaciones tanto nacionales como internacionales.

La formación permanente, al decir de Addine y García (2004), es un continuo orientado al desarrollo de las capacidades para el aprendizaje. No solo visto desde un carácter personalológico, sino su necesidad se fundamenta también en la diseminación de gran cantidad de información a revisar para encontrar aquella que es significativa para el desarrollo de diferentes ramas del conocimiento.

Según Ávila (2011), la formación permanente es un proceso multidimensional, sistemático y gradualmente progresivo, dirigido al desarrollo de experiencias de aprendizaje, sustentadas en la cultura de la profesión, que garantice la actuación efectiva de los individuos y grupos involucrados, así como el avance de la institución a la que pertenecen.

Se reconoce por Tünnerman (2014), que es indispensable considerar lo planteado por Planas, Jordi y Rifà, J. [s. a.] quienes apuntan que el proceso formativo permanente se

constituye en una respuesta alternativa para integrar el proceso formativo inicial y continuo, por lo que se remite al trabajo como eje de ese proceso formativo.

En los últimos tiempos autores nacionales e internacionales enfatizan en deslindar del concepto formación permanente, el término formación continua, teniendo en cuenta que la primera es una formación que rebasa los límites de la vida escolar y laboral del individuo e incluye el resto de la vida o existencia del mismo y puede estar relacionada con la profesión para la cual se formó u otros aspectos de la cultura general que le permitan un enriquecimiento espiritual y crecimiento personal, mientras que la segunda (formación continua) la conciben dirigida a la formación del profesional mientras dure su ejercicio laboral.

Diversos autores como Paz, Gámez y Vinent (2016); Paz y otros (2011); Horrutinier (2005) abordan la formación como un complejo proceso de relaciones que integra lo instructivo, lo educativo y desarrollador, se destaca la implicación del sujeto en su formación que favorece profundas transformaciones y el desarrollo de la personalidad.

En el contexto cubano actual se define el modelo de formación continua de la educación superior en el país integrado por los componentes y particularidades siguientes: La Formación de Pregrado en Carreras de Perfil Amplio; La Preparación para el Empleo; La Educación de Posgrado (Ministerio de Educación Superior, 2019)

Desde esta perspectiva de análisis en esta investigación se estudian aspectos relacionados con los recién graduados, que están en la etapa de Preparación para el Empleo como parte de su formación continua, dando continuidad a su formación de pregrado y constituyen una etapa decisiva de afianzamiento y reafirmación profesional, que potencia su desarrollo intelectual y humano en correspondencia con su contexto social y laboral

Durante la etapa de preparación para el empleo, el egresado aun precisa de la atención de las universidades, de manera que conjuntamente con las organizaciones empresariales se pueda completar la formación integral de este profesional

En este sentido la universidad cubana tiene un papel privilegiado en el proceso de reducción de desastres, ya que participa activamente en la formación y perfeccionamiento de los recursos humanos involucrados y desarrolla importantes proyectos investigativos en las más disímiles ramas del saber. Autores como Évora (2012) y Laguna (2012) argumentan estas ideas.

La Preparación de Defensa Civil se incluye en los planes y programas de estudio de las carreras de la Educación Superior, la que tiene como estrategia principal la formación de una cultura que permita identificar los peligros, las vulnerabilidades y los riesgos, en interés de la reducción de desastres, para que el graduado sea capaz de dar solución a las medidas de Defensa Civil desde su propio perfil profesional, en tiempo de paz y en situaciones excepcionales. Tal estrategia se incluye en la formación académica, la investigación y la extensión, sin embargo, es primordial continuar la preparación de los egresados en esta temática, lo que conlleva a la necesidad de sistematizar y actualizar estos contenidos en su puesto laboral, donde se puede direccionar la educación de estos postgraduados según los peligros a los que están expuestos sus centros, estableciendo una capacitación diferente según la función social de cada uno.

Son importantes las ideas de Piñón (1998), cuando plantea que el adiestramiento (hoy preparación para el empleo), es una continuidad del plan de estudio del recién egresado y en el tiempo que dura, el adiestrado recibe superación, capacitación y/o especialización, según necesite, siempre en función de superar las ineficiencias y convertirse en un obrero competente con cultura política – ideológica, económica, tecnológica y básica general integral. Esta etapa es un proceso que como parte de la formación continua del universitario, permite ampliar y consolidar los conocimientos, habilidades y valores que se requieren para un mejor desempeño.

Por su parte al investigar los proyectos de desarrollo profesional en egresados de carreras pedagógicas durante su preparación para el empleo (Bolaños 2016; Bolaños y otros, 2018), parten de considerar que:

“la formación permanente de egresados de carreras pedagógicas en adiestramiento laboral, es el proceso mediante el cual estos egresados, a partir de su participación en la práctica pedagógica, establecen un vínculo entre los conocimientos, habilidades y valores adquiridos durante la formación inicial, con las exigencias del contexto en el cual se inserta para el ejercicio de la profesión, relación que propicia se revelen nuevas necesidades formativas que deben ser atendidas por él desde el desempeño profesional, para completar su formación profesional, mediante la formación-autoformación, como expresión de lo que le brinda el contexto socio-formativo y lo que propiamente realiza”. (Bolaños, Cortón y Paz, 2018; p 3)

El Ministerio de Educación, a partir de los años 90, ha asumido con gran responsabilidad, el seguimiento al recién graduado, tomando en consideración su formación permanente.

Este tema ha sido abordado por diversos autores, sin embargo, se reconoce que son pocas las investigaciones que refieren la importancia del tema de reducción de riesgo de desastres en la formación permanente, existen propuestas en el área de la salud, la construcción, las geociencias y en la formación continua de los docentes, no así en el área de formación de los adiestrados insertados en el ámbito empresarial, lo que demuestra que aún es insuficiente la sistematización de la reducción de riesgos de desastres desde la gestión de las universidades en el contexto empresarial.

Al ocurrir un desastre, las afectaciones al sector productivo son invaluableles: afectaciones a la propiedad; las pérdidas de todo tipo (parciales o totales, recuperables o no), en los acervos de capital fijo, inversiones e inventarios de producción terminada o en proceso, de materias primas, maquinaria y repuestos; así como las del ingreso de las personas, empresas comerciales y localidades, el resultado será la interrupción total o parcial de su actividad, con la resultante pérdida de ingresos, lo que en general puede llevar a serias dificultades a la empresa y a la economía del país.

Muy poco o casi nada se puede hacer para cambiar la incidencia o intensidad de la mayoría de los fenómenos naturales pero, en cambio, se pueden tomar precauciones para que estos no se conviertan en desastres debido a sus propias acciones y omisiones y cumplir las medidas para prevenir otros peligros de desastres como las epidemias o las de carácter tecnológicos.

Alcanzar una cultura general sobre los peligros de desastres permite estar mejor prevenidos y más preparados para enfrentarlos desde esta índole. Conocer las acciones a ejecutar antes del impacto para reducir el riesgo, o para enfrentarlo con un mayor grado de efectividad, deberá volverse parte de la cultura y de las acciones diarias de las personas desde su individualidad y también dentro de las entidades económicas.

La educación de los adiestrados según los riesgos a los que están expuestos sus centros, resulta una estrategia preventiva acertada, En este sentido, la capacitación debe ser escalonada, diferenciada según la función social y el nivel educativo de cada miembro de la sociedad. En este trabajo se propone entonces establecer una reflexión alrededor de la necesidad de capacitación para estos profesionales.

## Materiales y métodos

Para el logro de este propósito se han determinado diversos resultados científicos. Como primer resultado se precisa el diagnóstico del conocimiento de los adiestrados acerca del proceso de reducción de riesgos de desastres en su centro laboral, así como el seguimiento que brinda la universidad en este sentido. Se parte del *objetivo*: caracterizar el comportamiento de la formación de los adiestrados para la reducción de riesgos de desastres.

Se emplearon para este propósito los métodos de análisis - síntesis, inducción - deducción, encuesta, entrevista y la estadística descriptiva. El estudio realizado confirma la necesidad de gestionar desde la universidad la formación del adiestrado para la reducción de riesgos de desastres en el contexto empresarial y su vinculación con la cultura profesional universitaria, que le permita a los egresados dar continuidad a su proceso formativo, vinculado a las necesidades de las entidades económicas de capacitar a sus adiestrados de forma que puedan actuar operativa y administrativamente, para establecer acciones y estrategias orientadas a la prevención y mitigación, preparación, respuesta, rehabilitación y reconstrucción en situaciones de desastres en correspondencia con el encargo social y económico de su entidad.

Para realizar el diagnóstico de la formación del adiestrado en relación con la reducción de riesgos de desastres (RRD) se realizaron las siguientes acciones: precisar los indicadores; elaborar instrumentos; seleccionar la muestra, aplicar los instrumentos y procesar la información; determinar las características esenciales y argumentarlas

Para el diagnóstico a los profesores se precisaron como indicadores: conocimiento de los documentos que rectoran la superación de los adiestrados; vías empleadas para el seguimiento a los adiestrados universitarios en el contexto empresarial; conocimiento sobre las principales necesidades de los adiestrados en relación con la reducción de riesgos de desastres; gestión que se realiza en relación con la formación continua de estos adiestrados.

Para el diagnóstico a los adiestrados se determinaron los siguientes indicadores: percepción que poseen los adiestrados sobre la reducción de riesgos de desastres y su relación con su contexto laboral; principales necesidades informativas acerca del tema; papel de los profesores, demostrado en apoyo a las necesidades de estos adiestrados.

Se consideró la técnica de encuesta y la entrevista por lo que se elaboraron dos cuestionarios para la recogida de la información, uno para profesores y otro para adiestrados.

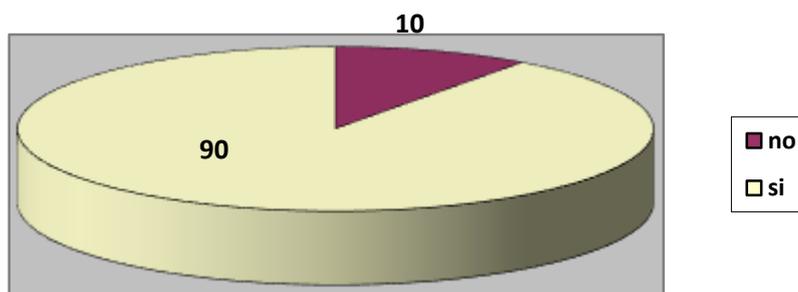
## Resultados

La muestra estuvo compuesta por 40 adiestrados universitarios en centros productivos (de las carreras de Licenciatura en Economía y Licenciatura en Contabilidad y finanzas). Además, se seleccionó una muestra de 30 profesores, (22 del departamento de Enseñanza Militar y 8 de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales) de la Universidad de Oriente en Santiago de Cuba.

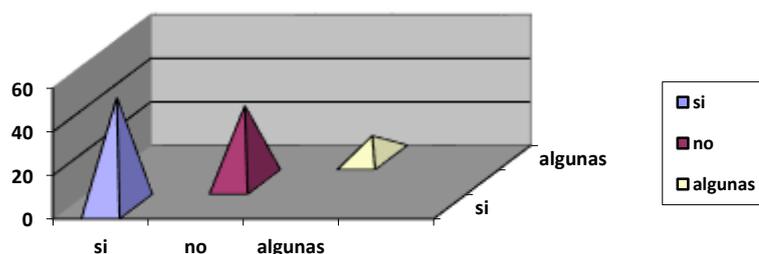
### *Encuesta a estudiantes*

Percepción que poseen los adiestrados sobre la reducción de riesgos de desastres y su relación con su contexto laboral

### *Conocimiento de los peligros de desastres que pueden afectar su entidad*



### *Conocimiento de las áreas vulnerables ante los peligros de desastres*



### *Valoración general*

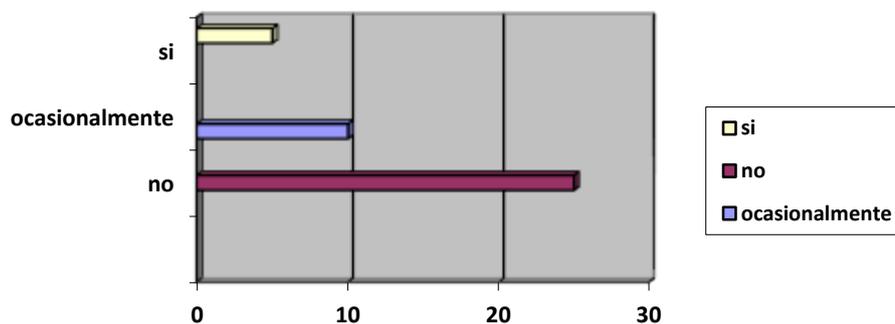
Del total de 40 adiestrados encuestados, el 90% conoce los desastres que pueden afectar su entidad laboral, sin embargo, solo identifican los ciclones y sismos, obviando los desastres sanitarios (epidemias) y los desastres tecnológicos que pueden ocurrir a partir del empleo de sustancias tóxicas en esos centros productivos. Solo el 10% reconoce que no tiene conocimiento de los desastres que pueden afectar su empresa.

El 50% de los encuestados conoce las áreas vulnerables de la entidad ante los peligros de desastres que ellos identifican, el 10% conoce algunas de las áreas y el 35% no conocen las áreas vulnerables del centro ante estos peligros.

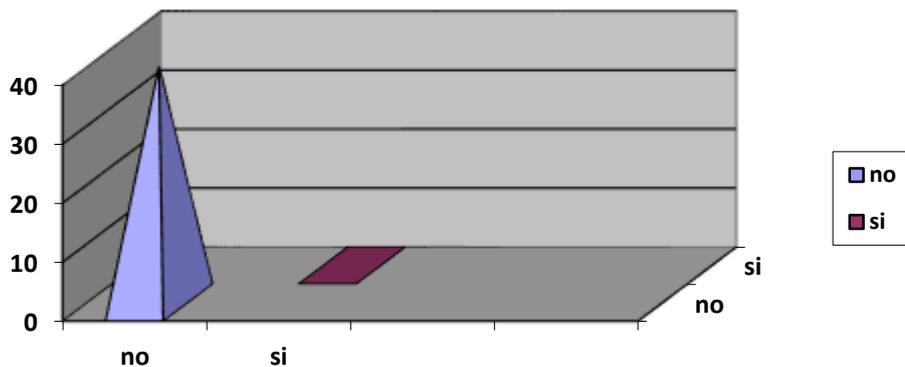
Se evidencia que es insuficiente la percepción de riesgo que tienen estos profesionales ante los peligros de desastres, no logran identificar todos los peligros que puedan afectar la entidad, denotándose que solo tienen nociones elementales acerca de estos temas fundamentalmente adquiridos durante su formación inicial. Aunque un mayor por ciento de encuestados (50), conoce las áreas vulnerables que pueden ser afectadas, es limitada la orientación que reciben al respecto de estos profesionales

***Principales necesidades informativas acerca del tema***

Capacitación en reducción de riesgos de desastres (RRD)



Conocimiento de la nueva directiva de RRD



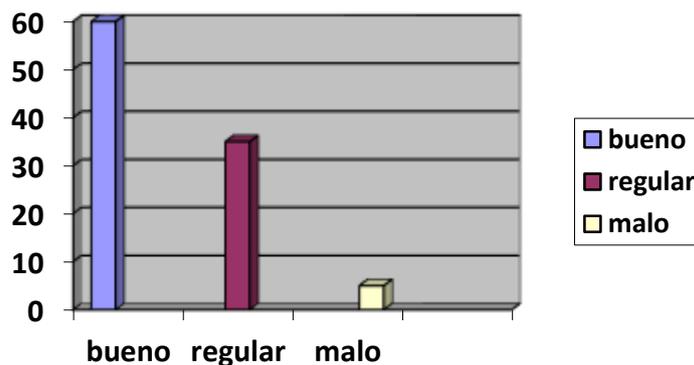
**Valoración general:**

Del total de los adiestrados encuestados, el 25% refiere que no ha recibido ninguna capacitación, el 19% que ocasionalmente, el 5% que si ha recibido, la capacitación recibida solo ha sido a través de los bomberos y los asesores para la defensa de la empresa, principalmente los días de meteororo y días de la defensa. El 100 % desconoce la nueva directiva del proceso de reducción de riesgos de desastres.

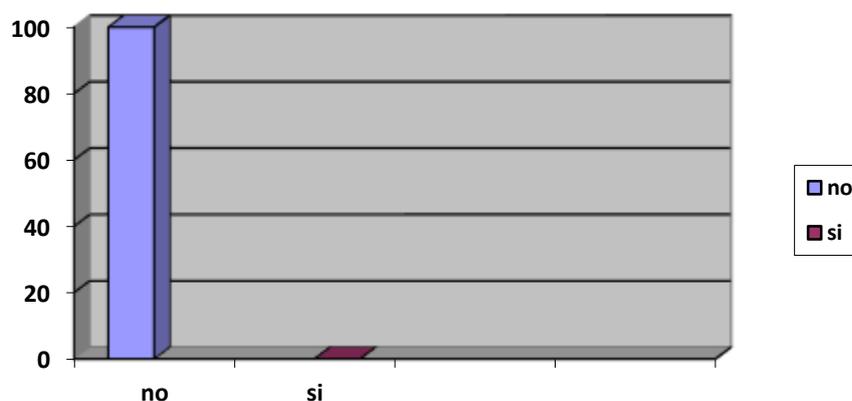
Al evaluar este indicador se evidencia desactualización en los conocimientos y limitaciones teóricas y prácticas de los adiestrados acerca del estudio y gestión de riesgo de sus centros laborales, e insuficiente conocimiento de las directivas que regulan la reducción de riesgos de desastres

Papel de los profesores, demostrado en el apoyo a las necesidades de los adiestrados.

**Seguimiento de la universidad al adiestrado**



**Cursos de superación**



**Valoración general**

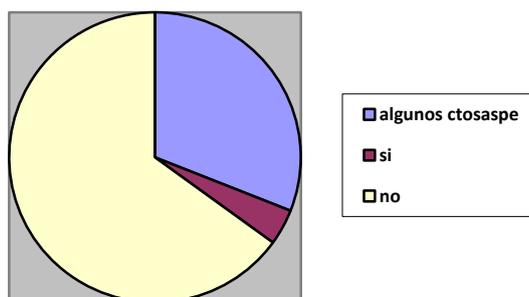
El 60 % de estos profesionales reconocen que es bueno el seguimiento que da la universidad a su adiestramiento, y se realiza a través de los tutores, el 35 % manifiesta que regular y el 5% que es malo. El 100 % de los encuestados plantean que no se les ha ofertado cursos de superación donde se encuentren insertadas temáticas relacionadas con la reducción de riesgos de desastres

Se revelan insuficiencias en la inclusión de los adiestrados en los espacios académicos e investigativos; existen carencias en la gestión de la institución que garantice una formación permanente integral, acorde a las necesidades del territorio. El seguimiento fundamentalmente se enfoca hacia el comportamiento, disciplina laboral, no se tienen en cuenta la superación como parte de su formación continua y no reciben ninguna sistematización sobre el proceso de reducción de riesgos de desastres.

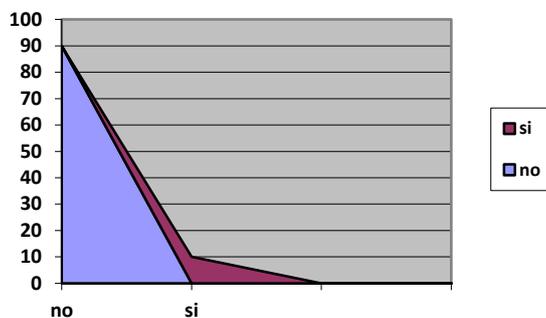
**Encuestas a profesores**

Conocimiento de los documentos que rectoran la superación de los adiestrados, vías empleadas para el seguimiento a los adiestrados.

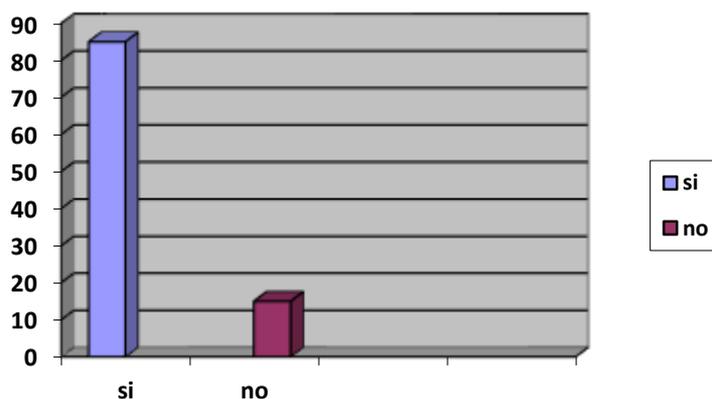
Conocimiento del reglamento para la superación del adiestrado



Vías para la capacitación del adiestrado



Participación en cursos de capacitación sobre RRD a los adiestrados en el contexto empresarial



**Valoración general:**

De los 30 encuestados, el 4 % conoce el reglamento de superación del adiestrado, el 31 % reconoce que solo conoce algunos aspectos del documento y el 65 % no conoce sobre el reglamento. El 90 % conoce como se realiza la capacitación del adiestrado, plantean mediante la tutoría de profesores de las carreras y del centro laboral, el 10 % no tiene conocimiento. De los 30 encuestados, el 85 % no ha participado en cursos de capacitación a los adiestrados, el 15 % manifiesta que ha participado fundamentalmente en el diplomado a adiestrados docentes

La encuesta realizada mostró insuficiencias en la integración con las facultades para lograr la transversalidad y de esta manera formar un profesional integral en su desempeño, se evidencian insuficientes entrenamientos profesionales de los profesores del Departamento de Enseñanza Militar que permitan vincular lo académico y lo

investigativo con los entornos productivos, además, insuficiente vínculo de la comunidad académica y estudiantil universitaria con los contextos productivos y comunitarios.

## **Discusión**

Los resultados alcanzados en el diagnóstico evidencian que a nivel de educación superior, se debe potenciar la formación de los adiestrados en la reducción de riesgos de desastres, para que contribuyan activamente e incorporen una cultura de gestión del riesgo en sus actividades, ámbitos de competencia o entornos profesionales, indistintamente de cuáles sean, ya que con su aporte pueden hacer la diferencia y contribuir a construir entornos mejor preparados para prevenir, enfrentar y/o disminuir las consecuencias de los desastres, por lo que se requiere de un proceso de coordinación entre las carreras que egresan a los profesionales, el Departamento de Enseñanza Militar de la Universidad de Oriente y las empresas del territorio, para implementar acciones que propicien la capacitación de los adiestrados en esta dimensión de la reducción de riesgos de desastres, las acciones propuestas deben ser consideradas desde una actividad formativa y educativa socio humanista.

Una propuesta de acciones se puede concretar en:

Identificar la infraestructura y recursos materiales tanto de la universidad, del departamento, como del sector productivo, con el que se cuenta para resolver las exigencias del entorno.

Identificar vulnerabilidades empresariales (realizar un diagnóstico de los temas de capacitación sobre la reducción de riesgos de desastres, que necesitan las entidades e instituciones del territorio, precisando los peligros de desastres que pueden afectar las mismas).

Identificar necesidades formativas en reducción de riesgos de desastres específicamente de los adiestrados.

Coordinar con las carreras que ofertan postgrado la inserción de temas de reducción de riesgos de desastres para elevar la calidad y el impacto de la formación del adiestrado; la capacidad para el trabajo en colectivo e interdisciplinario, que les permita a este profesional insertarse en la sociedad con una mayor fortaleza cultural, los temas deben ser direccionados a: la Sistematización de la cultura general de reducción de riesgo de desastres y Sistematización de la cultura profesional del egresado.

Diseñar una estrategia educativa, desde el departamento de enseñanza militar que sirva de orientación en la formación del adiestrado para la reducción de riesgo de desastres en el contexto empresarial.

## Conclusiones

- 1. El incremento de los desastres en la actualidad y las afectaciones al sector económico erige la necesidad de la educación permanente de los recursos humanos en el ámbito empresarial para prevenir y enfrentar los mismos.*
- 2. Se requiere continuar potenciando, desde la universidad, la formación de los adiestrados (universitarios en la etapa de un año de preparación para el empleo) para la reducción de riesgos de desastres, en tanto es insuficiente la aplicación de estrategias para lograr insertar esta temática en la formación continua de dichos profesionales*
- 3. Las aplicaciones de las acciones propuestas propiciarán los vínculos entre la formación del adiestrado, el proceso de reducción de riesgos de desastres y la cultura profesional universitaria, que le permita a los egresados dar continuidad a su proceso formativo.*
- 4. La formación de los adiestrados en la reducción de riesgos de desastres, permite la interacción con otros sujetos socializadores, así como también los accesos a intercambios en el aprendizaje colaborativo, que puedan transformar su contexto empresarial en función de disminuir las vulnerabilidades ante los peligros de desastres, es decir, se forman adiestrados aptos para contribuir al desarrollo profesional de otros recién graduados.*

## Referencias bibliográficas

1. Aranda, B., *et al.* (2017). El proceso de formación de los jóvenes universitarios en la concepción de educación de género y valores cívicos. *Revista MEDISAN*, 21(8).
2. Évora, I. (2012). Reducción de riesgos de desastres y enfrentamiento al cambio climático. Papel de las universidades. *Revista Congreso Universidad*, I(1).
3. Bolaño, Y. (2016) El adiestramiento laboral en el profesional de la educación. *Revista Magazine de las Ciencias*, 1(3), 9-12.
4. Bolaño, Y., Paz, D. y Cortón, B. (2018). ¿Cómo modelar la orientación educativa a egresados de carreras pedagógicas en adiestramiento laboral? *Revista Maestro y Sociedad*, 15(4). Recuperado de <http://www.maestrosociedad.uo.edu.cu>
5. Horrutinier, P. (2005). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
6. Laguna, J. (2012). *La apreciación de los peligros de desastres en Cuba: tarea de toda la sociedad*. Holguín: Universidad Pedagógica José de la Luz y Caballero.

7. Ministerio de Educación Superior (2019). *Resolución No. 138 /19. Gaceta Oficial de la República de Cuba (GOC) 2019-774-065*. La Habana: Mes.
8. Paz, D., et al. (2011). *Formando al educador del siglo XXI. Reflexiones, experiencias y propuestas pedagógicas*. [Cd-Rom]. Pedagogía 2011.
9. Paz, I., Gámez y Vinent, M. (2016). La clase como espacio y método fundamental para la orientación educativa. Revista *Maestro y Sociedad*, (Número especial 2). Recuperado de <http://www.maestrosociedad.uo.edu.cu>
10. Piñón, J. (1998). *El adiestramiento laboral: Una vía de seguimiento al recién Graduado*. (Tesis de doctorado). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, La Habana, Cuba.
11. Tünnerman, C. (2014). *La educación permanente y su impacto en la educación superior*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001204/120441so.pdf>