

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos

A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

### **Autores/ Authors**

M. Sc. Sandra Hernández Reyes

[sandra@gi.ho.rimed.cu](mailto:sandra@gi.ho.rimed.cu)

Dr. C. Yunier Pérez Sarduy

[yunierps@ucp.ho.rimed.cu](mailto:yunierps@ucp.ho.rimed.cu)

Dr. C. Glenis Damaris Fernández Reynaldo

[glenis@ucp.ho.rimed.cu](mailto:glenis@ucp.ho.rimed.cu)

Cuba

### **Resumen**

Las exigencias del desarrollo de la extensión universitaria en la formación inicial del profesional de la educación en la escuela como microuniversidad, generan la manifestación de conflictos. El empleo de métodos cualitativos, tales como la observación, el análisis documental, entrevistas y encuestas permitieron determinar que estos conflictos están determinados por la diversidad de influencias formativas de los contextos educativos de actuación con implicación principal en la formación del profesional y la necesidad de crear espacios de acción conjunta con distintos actores sociales. El objetivo del artículo consistió en profundizar aspectos relacionados con el papel que desempeñan los conflictos en estos centros, los que tratados adecuadamente se convierten en motivos de actuación que implican un nivel de avance de la institución escolar al permitir acreditar el nivel cualitativo de la actividad formativa de la microuniversidad.

**Palabras clave:** extensión universitaria, formación del profesional, formación del profesional en educación, microuniversidad.

### **Abstract**

The requirements in the development of University extension for undergraduate education and training of teachers-to-be brings about conflicts in the educational centers where the trainees work and receive their education, as part of the universalization of higher studies. The application of Qualitative Research Methods such as observation, documentary analysis,

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

interviews and surveys made it possible to determine that those conflicts are caused by the diversity of influences in the educative contexts, and the necessity to create spaces for different social actors in the process. The objective of this article consisted in offering a new outlook on the role of conflicts in educational institutions, in order to turn them into sources of development in the teachers-to-be initial education and training.

**Key words:** university extension, undergraduate education and training, the professional's formation in education, universalization of higher studies.

## **Introducción**

Las transformaciones que se han introducido en las concepciones pedagógicas cubanas, como parte de la universalización de la educación superior, centran la formación inicial del profesional de la educación en la escuela y en los problemas prácticos de cada territorio. En este contexto, la microuniversidad se convierte en el escenario fundamental para el desarrollo de los procesos universitarios.

En tal sentido, el plan de estudio de la formación inicial en la microuniversidad se fundamenta a partir del desarrollo de los procesos universitarios sustantivos: académico, investigativo y extensionista. En la relación armónica de los mismos transcurre el proceso formativo y sobre su base se proyecta el sistema de acciones a desarrollar por los contextos educativos de actuación y sus agencias de socialización en función de un objetivo común: lograr la formación inicial del profesional de la educación.

Para lograr tan importante aspiración, al proceso extensionista se le confiere un papel protagónico, ya que el mismo por su esencia y objetivos permite dinamizar el vínculo entre la universidad y la sociedad a partir de su integración con los restantes procesos universitarios. Las exigencias de su desarrollo en la nueva dinámica del proceso de formación inicial del profesional de la educación en la escuela como microuniversidad, genera una problemática relacionada con la manifestación de conflictos de diferentes naturalezas.

El tratamiento de los conflictos es un tema objeto de reflexión en muchos contextos. En el campo educacional son considerados desde una perspectiva psicológica y organizativa, como elementos mediadores en el proceso de desarrollo e innovación en la gestión de los

centros escolares. Mientras más complejas sean las relaciones y los procesos educativos que tienen lugar en la escuela, en mayor medida será la manifestación de los conflictos.

Por tal motivo, la solución que se le busque a los conflictos que se manifiestan durante la dinámica diaria de la escuela como microuniversidad, puede convertirse en un motor impulsor de los procesos educativos que en ese modelo genérico de escuela tienen lugar o, por el contrario, frenar y obstaculizar la marcha del proceso pedagógico como un todo.

La dinámica de la extensión universitaria en condiciones de universalización, suscita la necesidad de tener en cuenta cómo manejar adecuadamente el tema de los conflictos, pues al desarrollo de los procesos universitarios se le ha ido incorporando rasgos que propician su manifestación.

Estos rasgos son el redimensionamiento de la misión social de la escuela como escenario fundamental para la formación inicial del profesional, que trae consigo la incorporación de otros contextos educativos con implicación principal en la formación del profesional (contextos escolar, familiar y comunitario) y la incorporación de nuevos sujetos de actuación, lo que implica una diversificación de las influencias formativas (claustro formador de la microuniversidad, grupo escolar, agentes comunitarios).

Se hace necesario que las instituciones de educación superior deben avanzar en la configuración de sus relaciones con los contextos y en un modelo de formación profesional, caracterizado por el trabajo conjunto con las comunidades a partir de indagar sus conflictos, intereses y perspectivas de desarrollo. Igualmente, deben progresar hacia un trabajo de extensión universitaria que enriquezca la formación del profesional a partir de la detección de problemas objetos de investigación y la creación de espacios de acción conjunta con distintos actores sociales. Esta relación debe estar fundada en la definición explícita de conflictos a atender, una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de una conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural.

El presente trabajo tiene como objetivo profundizar en los aspectos relacionados con el papel que desempeñan los conflictos en los centros educativos en relación con la formación de los profesionales que demanda la sociedad, que observados desde una perspectiva dialéctica,

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

se convierten en motivos de actuación que implican un nivel de avance de la institución escolar, y, por ende, en la formación inicial de los profesionales de la educación.

Este artículo forma parte de los resultados del Proyecto de Investigación: Consolidación de los procesos universitarios en las sedes municipales del Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero” y de la tesis de doctorado: La dinámica de la extensión universitaria para favorecer la formación inicial del profesional de la educación en la escuela Secundaria Básica como microuniversidad.

### **Desarrollo**

El incremento gradual de los contextos educativos de actuación con implicación principal en la formación de los profesionales, desde la dinámica de la extensión universitaria, trae consigo un cambio en la naturaleza de las relaciones entre los sujetos de actuación. Se concibe la formación inicial del profesional en vínculo con la familia, las organizaciones políticas y de masas, los medios de difusión masiva, las organizaciones culturales, entre otros.

Estas relaciones están dirigidas a conocer y promover la transformación de la realidad en la cual están inmersos, confirmando la posición marxista del carácter activo del sujeto durante la inserción social, no desde la reproducción de su medio social, sino desde su participación en la construcción de la sociedad.

En este sistema de relaciones, cada sujeto procesa el análisis de la realidad de manera particular en correspondencia con el grado de significación que para él tiene el desarrollo de la extensión universitaria. Durante la dinámica del proceso sustantivo se despliegan recursos personales, se manifiestan emociones, afectos, conflictos; se construyen significados y sentidos que propician el compromiso y la responsabilidad individual y social.

Esto último confirma lo expresado por Hernández Freeman sobre la idea de que *toda acción humana está condicionada por su entorno físico-cultural y mediado por valores y normas estandarizadas, que orientan y ponen límites a los actores.*<sup>1</sup> Todo lo anterior hace posible la manifestación de conflictos. El tratamiento que se le dé a los mismos obstaculiza o viabiliza

---

<sup>1</sup> Hernández Freeman, Leopoldo. Concepción sociocultural para la gestión participativa de los grupos de trabajo comunitario, p. 33.

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

el proceso formativo y las relaciones entre el centro educativo y los contextos educativos de actuación.

Los conflictos en las organizaciones educativas son elementos que pueden aportar vías de optimización de las propias organizaciones. Estos apuntan en su uso hacia una nueva dirección: la de considerar el conflicto como un proceso al que, como mínimo, hay que aceptar, y, como máximo hay que incentivar.

En la microuniversidad, para el desarrollo de la extensión universitaria las organizaciones educativas están formadas por personas que actúan a nivel de grupos de trabajo. Estas actuaciones pueden conducir a reacciones que, en determinadas condiciones, pueden ocasionar conflictos; por lo que solo se podrá hablar de conflictos cuando ambas partes así lo reconozcan.

Tradicionalmente, se consideran los conflictos como algo negativo a partir de sus efectos, tales como la distorsión de la realidad, los bloqueos de la comunicación, la lucha, la violencia necesaria, la agresión, etc. En la actualidad, el conflicto es considerado como un proceso natural e incluso deseable, siempre que se maneje de forma adecuada, por cuanto propicia el desarrollo de la actividad, estimula el interés de la curiosidad entre los miembros del grupo, favorece la cohesión en el mismo y propicia un clima favorable de perfeccionamiento y cambio.

Los dirigentes de la microuniversidad no pueden pretender desarrollar su gestión universitaria en ausencia de conflictos, sino que tienen que convivir con ellos, enfrentarlos adecuadamente e incluso utilizarlos para el desarrollo de la entidad escolar. La extensión universitaria, como proceso universitario de interrelación de la microuniversidad y la comunidad, no está ajena de conflictos. Ellos están presentes en las relaciones de jerarquización, armonización y subordinación, así como en la incorporación de nuevos elementos que contribuyen a la autotransformación y transformación cualitativa de la realidad, implicando un desarrollo social y personal de los sujetos implicados en su desarrollo, con énfasis en el profesional de la educación en formación.

Esta interrelación debe verse desde una perspectiva dialéctico materialista, no como simple vinculación o colaboración, sino como una interrelación especial entre los contextos escolar y

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

social, donde la planificación de las acciones que encierran sus influencias educativas deben garantizar la cooperación, la colaboración e integración para la solución colectiva a las necesidades del proceso pedagógico que se lleva a cabo en el centro docente, así como a las necesidades educativas de la comunidad con la cual interactúa.

En la revisión bibliográfica realizada para este trabajo aparecen diferentes maneras o estrategias para abordar los conflictos; por ejemplo, las técnicas de planificación actuales han profundizado en temas, como la planificación por escenarios y el desarrollo de la prospectiva. En términos generales, existe una toma de conciencia en lo referente a la condición de humano de los actores en los procesos organizacionales, la relevancia de lo subjetivo y de la influencia que esto tiene sobre la toma de decisiones y por ende sobre los objetivos básicos de las organizaciones.

Los autores revisados, coinciden en que existen diferentes vías a través de las cuales se puede planificar en un mundo incierto lleno de conflictos. Se concibe la planificación como un proceso continuo y de selección estratégica en el tiempo. Este enfoque solo intenta articular los tipos de conflictos que los elaboradores de decisiones experimentados afrontan repetidamente en el curso de sus actividades y de cómo ellos, a menudo, hacen juicios intuitivos al seleccionar una respuesta. Estos conflictos son especificados de la manera siguiente:

- ✦ La gente tiene puntos de vistas diferentes y continuamente cambiantes sobre cómo configurar los asuntos que deben encarar y no menos importante sobre cómo reducir o ampliar los límites que les concierne abarcar.
- ✦ Existen presiones persistentes para que ellos lleguen a compromisos de actuación de forma incremental o fragmentada, no obstante hayan pensado que lo acordado en teoría surgía de una visión más amplia, más global, de los asuntos a tratar.
- ✦ Hay un conflicto continuo de balance entre la urgencia y la incertidumbre.
- ✦ Hay dificultades persistentes para distinguir los aspectos técnicos de los políticos, en el proceso de decisión, incluso cuando toda la estructura organizativa ha sido construida tratando de mantener las distinciones claras entre esos dos aspectos.

Los autores distinguen tres tipos de conflictos, cuando de afrontar un problema de decisión actual se trata. Estas áreas de conflicto tienen que ver con:

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

- Incertidumbre sobre el ambiente relacionado al tema o problema en estudio.
- Incertidumbre sobre los valores o políticas que sirven de guía.
- Incertidumbre sobre decisiones relacionadas con el tema.

La definición de conflicto es analizada por diferentes autores:

Gregorio Casamayor plantea que *un conflicto existe cuando hay un enfrentamiento entre los intereses o necesidades de una persona con los de otra, o con los del grupo, o con los de quien detenta la autoridad legítima.*<sup>2</sup> Roberto Manzano considera como un conflicto *la situación emocional penosa que surge de la tensión producida por deseos contrapuestos.*<sup>3</sup>

En este punto, los autores del artículo están en condiciones de ofrecer una alternativa a los conceptos hasta ahora señalados, al considerar al conflicto como la situación en la que dos o más elementos (personas, grupos, organizaciones, naciones) interactúan con intereses, motivos, objetivos o deseos divergentes sobre un fenómeno.

La indisoluble relación entre los contextos educativos: escuela, familia y comunidad en el desarrollo de la extensión universitaria, transita a través de una sucesión de situaciones conflictivas. Entre las causas que motivan su aparición están:

- La diversificación de las influencias formativas al incorporar otros sujetos de actuación, lo que determina incompreensión entre las partes en conflicto.
- Inconformidad de los participantes en la dinámica de la extensión universitaria cuando sus criterios, ideas, cualidades profesionales y sus aptitudes no se utilizan como ellos quisieran.
- Insatisfacciones de los participantes en la dinámica de la extensión universitaria por las valoraciones morales de su trabajo o las formas en que estas se realizan.
- Inconformidad entre los participantes de los grupos de trabajo por ofensas, desprecio de opiniones y antipatías.

---

<sup>2</sup> Casamayor Casales, Gregorio. Cómo dar respuestas a los conflictos, p. 35.

<sup>3</sup> Manzano Rodríguez, Roberto. La dirección escolar: retos de hoy y de siempre, p. 115.

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

- Aparición de un nuevo líder en los grupos de trabajo.
- Deficiencias reales en el trabajo de los directivos, dadas por la falta de atención a los participantes en la dinámica de la extensión universitaria.
- Puntos de vista diferentes para solucionar un problema.

Para el éxito de su labor, los directivos de la escuela como microuniversidad deben saber reconocer cuándo están ante la existencia de un conflicto. La observación de las siguientes manifestaciones (entre otras) les ayudaría a determinar cuándo están ante una situación conflictiva:

- > Alguien ataca con vehemencia las ideas antes expresadas por otro.
- > Alguien argumenta con violencia.
- > Existen acusaciones recíprocas.
- > Existe polarización de bandos.

Teóricamente, los conflictos se agrupan según su tipología. Por ejemplo Casamayor los clasifica de la siguiente forma:

- *Conflictos de relación (incluye a todos los tipos de conflictos que se agrupan según los involucrados, menos los intrapersonales; o sea, incluye los interpersonales, persona-grupo, grupo-grupo, grupo-organización, etc.).*
- *Conflictos de rendimiento (los relacionados con la pasividad, apatía, parasitismo social, etc.).*
- *Conflictos de poder (liderazgos negativos, arbitrariedades).*
- *Conflictos de identidad (actitudes cerradas o agresivas que se vuelven contra los demás o contra los objetos).<sup>4</sup>*

El conflicto es una manifestación de la conducta organizativa que representa un proceso y, como tal, sigue una serie de etapas y pasos.

**Etapas de los conflictos:**

- 1) Oposición potencial.- Para que se perciba el conflicto es necesario que haya presencia de condiciones capaces de crearlo (comunicación, estructuras, variables personales, etc.).

---

<sup>4</sup> Casamayor Casales, Gregorio. Cómo dar respuestas a los conflictos, p. 36.

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

- 2) Cognición y personalización.- Si las condiciones mencionadas anteriormente generan frustraciones, entonces se concreta en las personas o grupos la percepción del conflicto.
- 3) Comportamiento.- Una vez que se ha percibido el conflicto, los miembros involucrados reaccionan con determinado comportamiento.
- 4) Resultado.- Se refiere al desenlace del conflicto. Se puede hablar de resultados funcionales si el conflicto ha servido para mejorar el desarrollo de los involucrados.

Como se ha planteado, la emergencia de conflictos en el desarrollo de la dinámica de la extensión universitaria en la escuela como microuniversidad es inevitable. Lo positivo radica en lograr extraer ganancias de los conflictos que surgen y para ello es imprescindible que los directivos sean capaces de conducirlos de forma adecuada.

Según Manzano, para la conducción adecuada del conflicto, es necesario tener en cuenta varios aspectos, a saber:

- *La evaluación de la situación.- Este aspecto es importante, por cuanto ofrece al directivo una comprensión inicial de la naturaleza del conflicto y, por tanto, le permite establecer las estrategias de comunicación adecuadas para resolver las diferencias.*

#### *¿Qué se evalúa?*

- ✦ *Rasgos personales de los involucrados y relaciones que existen.*
- ✦ *Naturaleza y causa del conflicto.*
- ✦ *Esclarecimiento de los objetivos de cada parte.*
- ✦ *Examen del clima de comunicación.*
- ✦ *Decisión preliminar sobre el comportamiento más adecuado para abordar el conflicto.*
- *Reconocimiento.- Uso de técnicas para el reconocimiento de los puntos de vistas de cada parte que interviene en el conflicto.*
- *Actitudes.- Demostración de deseos de iniciar un intercambio que incluya, en lugar de excluir a las partes involucradas.*
- *Acción.- Integración de las dimensiones de evaluación, aceptación y actitud para adoptar la acción que más convenga a cada situación.*
- *Revisión.-*

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

- *Si se ha prestado debida atención a las solicitudes de las partes.*
- *Si las decisiones se pueden llevar a la práctica rápida y eficazmente.*
- *Si los efectos de la solución son viables a corto y largo plazos.*
- *Si la relación entre las partes se ha modificado de forma productiva.*<sup>5</sup>

Cirigliano y Villaverde explican que el hecho de que se viva una situación de coexistencia de características diferentes origina conflictos<sup>6</sup>. De acuerdo con estos autores, para actuar dentro de una situación conflictual, se necesita tener en cuenta *pensar para actuar*, para lo cual existen etapas, entre las que se pueden mencionar: *delimitar o definir el problema, buscar los datos necesarios, formular alternativas de solución, previsión de las consecuencias en el caso de elegir una determinada alternativa y prueba o comprobación de las alternativas.*<sup>7</sup>

Relacionando didácticamente las propuestas de los autores referenciados, se considera oportuno describir algunos de los diversos procedimientos a seguir por los directivos de la escuela como microuniversidad para conducir, de manera exitosa, los conflictos en el desarrollo de la dinámica de la extensión universitaria. Estos son:

- La dirección correcta de los grupos de trabajo siguiendo los principios de la participatividad y la voluntariedad.
- Lograr que las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo se basen en las normas éticas de la sociedad.
- Garantizar la seguridad de la libertad de expresión y opinión a los miembros de los grupos de trabajo.
- Dar papel protagónico a la organización sindical en el manejo de las situaciones preconflictivas y conflictivas.

## **Conclusiones**

Las instituciones de educación superior y, dentro de ellas, la escuela como microuniversidad, no deben limitarse a generar conocimientos disciplinares y desarrollar habilidades. Como parte de un sistema cultural más amplio, su rol es también el de fomentar y desarrollar una

---

<sup>5</sup> Manzano Rodríguez, Roberto. La dirección escolar: retos de hoy y de siempre, p.115.

<sup>6</sup> Cirigliano Gustavo y Aníbal Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Fundamentos y técnicas, p. 23.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 28.

Hernández Reyes, Sandra, Yunier Pérez Sarduy y Glenis Damaris Fernández Reynaldo. Un enfoque extensionista en la solución de los conflictos en los centros educativos. A university extensional approach in the solution of conflicts in educational centers

cultura de su gestión. En este contexto juega un papel decisivo el enfoque con que se analicen los conflictos que se generan de la propia labor de gestión.

Es a través de un política extensionista clara, que ponga a la institución escolar de cara a la comunidad y a sus necesidades, que se tendrá una oportunidad de contribuir con la sociedad, ciertamente como institución, de manera más relevante, y eliminar o disminuir los conflictos que representa la transformación hacia una educación superior consustanciada con las necesidades de las mayorías, que tiene que partir de una clara política de la misma, un liderazgo interno capacitado y con motivación, y un diagnóstico constante de las necesidades y exigencias de la sociedad.

### **Bibliografía**

CASAMAYOR CASALES, GREGORIO. Cómo dar respuestas a los conflictos. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 1988. 156 p.

CIRIGLIANO, GUSTAVO Y ANÍBAL VILLAVERDE. Dinámica de Grupos y Educación. Fundamentos y Técnicas. Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1966. 320 p.

HERNÁNDEZ FREEMAN, LEOPOLDO. Concepción sociocultural de la gestión participativa de los grupos de trabajo comunitario integrado. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Sociológicas. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente, Centro de Estudios para el Desarrollo Integral Comunitario, 2009.120 p.

MANZANO RODRÍGUEZ, ROBERTO. La dirección escolar: retos de hoy y de siempre. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 2002. 248 p.

## ABOUT THE AUTHORS / SOBRE LOS AUTORES

**M. Sc. Sandra Hernández Reyes.** ([sandra@gi.ho.rimed.cu](mailto:sandra@gi.ho.rimed.cu)). Licenciada en Educación, en la especialidad de Física–Astronomía. Máster en Ciencias de la Educación. Profesora asistente. Directora del Instituto Preuniversitario “Luis Martínez Almaguer”. Sitio en Calle 2ª. Sin número. / Calle B y Camino de las Caobas. Municipio de Gibara. Provincia de Holguín. Teléfono: 844250. Reside en Calle J. Mora No. 28 / Maceo y Cuba. Municipio de Gibara. Provincia de Holguín. Cuba. Teléfono: 52697433. Línea de investigación: formación inicial del profesional.

**Dr. C. Yunier Pérez Sarduy.** ([yunierps@ucp.ho.rimed.cu](mailto:yunierps@ucp.ho.rimed.cu)). Licenciado en Educación, en la especialidad de Lengua Inglesa. Máster en Planeamiento, Administración y Superación en Sistemas Educativos. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Auxiliar de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, de Holguín. Avenida de los Libertadores Km. 3½. Teléfono: 481954. Reside en Calle Pepe Torres No. 2. Holguín. Cuba. Línea de investigación: formación inicial del profesional.

**Dr. C. Glenis Damaris Fernández Reynaldo.** ([glenis@ucp.ho.rimed.cu](mailto:glenis@ucp.ho.rimed.cu)). Licenciada en Educación, en la especialidad de Geografía. Doctora en ~~Ciencias Pedagógicas~~. Profesora asistente del Centro de Estudios para la Formación Laboral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, de Holguín. Avenida de los Libertadores Km. 3½. Teléfono: 481954. Reside en Calle Pepe Torres No. 2. Holguín. Cuba. Línea de investigación: formación inicial del profesional.

**Fecha de recepción: 3 de marzo 2011**

**Fecha de aprobación: 27 de mayo 2011**

**Fecha de publicación: 23 de junio 2011**