

Instituto Superior de Cultura Física

Manuel Fajardo Rivero”

Facultad Holguín

Tesis en opción al título académico de Master

en didáctica de la Educación Física contemporánea.

***Título:* Estrategia de superación para propiciar el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales, a partir de la dirección de la clase, en los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral.**

***Autor:* Lic. Rubén Castillejo Olán**

***Tutor:* MsC. Miguel Ángel Ávila Solís**

***Consultante:* DrC. Josefina Piñón González**

2003

Resumen

El presente trabajo parte de la necesidad de una formación permanente en los profesionales de la cultura física, reconociendo la etapa de Adiestramiento Laboral como el eslabón intermedio entre la formación inicial y la permanente. La investigación aborda la superación para los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral, egresados de la Facultad de Cultura Física de Holguín; enmarcada en una concepción continua y coherente del desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales del pregrado-Adiestramiento Laboral, con el objetivo de mejorar el desempeño profesional del recién graduado.

En la tesis se abordan las premisas teóricas para el diseño de la superación del recién graduado de cultura física, así como, las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral; elementos que sirven de soporte teórico a la estrategia de superación, sustentada en cuatro pasos y quince acciones que permiten su implementación práctica. Por último se expone la pertinencia de las acciones metodológicas y la estrategia, a través de la aplicación del método del criterio de expertos.

INDICE

Introducción

1

Capítulo I: Bases teóricas conceptuales para el diseño de superación de los

profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral

10

1.1.-Antecedentes del Adiestramiento Laboral

10

1.2.-El Adiestramiento Laboral: un proceso para la superación del recién graduado

16

1.3.-Características del Adiestramiento Laboral

23

1.4.-Etapas del Adiestramiento Laboral

24

1.5.-Las habilidades pedagógicas profesionales para la Educación Física en el plan

de estudio “C” perfeccionado y en el Adiestramiento Laboral	28
1.6.-El tutor de Adiestramiento Laboral	35
1.7.-El diseño curricular en el Adiestramiento Laboral	37
Conclusiones del capítulo I	40
Capítulo II: Superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral	
	41
II. 1.- Muestra, métodos, técnicas y procedimientos	41
II. 2.- Resultados de la constatación empírica del problema	44
II 3.- Acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral	50
II. 4.-Estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral	62

II. 5-Valoración de la aplicación del criterio de expertos

	74
Conclusiones	
	79
Recomendaciones	
	80

Bibliografía Anexos

Introducción

La formación profesional de los docentes constituye un elemento rector en aras de contribuir al logro de los objetivos que se plantean los sistemas educativos, por tal razón, los investigadores le han dedicado gran atención a esta temática en los últimos tiempos.

La formación profesional de los profesores es vista hoy como un proceso que encierra toda la carrera docente, destacando dos grandes etapas: La formación inicial y la formación permanente.

La educación permanente de los docentes es reconocida en la organización del Sistema Nacional de Educación (SNE) en Cuba como la educación de post grado y tiene dos vertientes de trabajo: La superación profesional y la formación académica de post grado. La superación profesional constituye un conjunto de procesos de formación que posibilita a los recién graduados universitarios la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades básicas y especializadas requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales; así como, para su desarrollo cultural integral (14)

La dinámica actual del conocimiento conduce a la caducidad acelerada de las formaciones, lo que presupone una constante incorporación de nuevos conocimientos y

desarrollo de habilidades profesionales, reconociendo en la educación de post grado no una posibilidad más, sino, un complemento necesario de la formación precedente.

Un elemento importante dentro de la superación profesional lo es, sin dudas, el Adiestramiento Laboral. El período de Adiestramiento Laboral en la profesión docente, es conocido también como período de Inducción (10),(20),(49),(100),(126),(127),(129). Estos autores caracterizaron una serie de elementos importantes durante el desempeño profesional de los profesores noveles; y en el decursar del tiempo, sobre todo a partir de la década del 80 han descrito un camino en el tratamiento a los problemas de los mismos, comenzando por una orientación o paradigma racional- técnico donde se cuestiona el desempeño profesional de los jóvenes recién graduados desde una perspectiva de intervención tecnológica en la concepción del proceso de enseñanza. Esta situación ha evolucionado hasta concebirse actualmente en una perspectiva basada en la práctica, para convertir al profesional de la docencia en un investigador reflexivo y crítico, aspecto que caracterizan los programas de superación de los recién graduados a nivel internacional conocidos como programas de inducción.

En Cuba es reconocido el Adiestramiento Laboral como un período, donde los recién graduados universitarios deben complementar, adquirir y perfeccionar sus habilidades profesionales y conocimientos para asumir con eficiencia las funciones inherentes a los cargos que sean destinados en sus centros de trabajo.

En nuestro país, la DrC Josefina Piñón González ha ofrecido un tratamiento y seguimiento al egresado en su etapa de Adiestramiento Laboral en los institutos superiores pedagógico, sustentada en la teoría de la Educación Avanzada. En 1991 el Ministerio de Educación Superior (MES) conceptualizó al Adiestramiento Laboral como una forma organizativa fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje de la educación de postgrado y en la etapa actual se reafirma que es un período necesario para que el recién graduado adquiera los conocimientos y habilidades específicas y pueda asumir con eficiencia las funciones de su desempeño laboral. Piñón(94)

El Adiestramiento Laboral como una etapa posterior e inmediata al egreso de la universidad constituye el eslabón intermedio que enlaza todo el sistema de superación post graduada; por lo que tiene una dependencia directa a la formación de pregrado. Esta situación determina la necesidad de un enlace entre el sistema de conocimientos y habilidades de la formación inicial y la educación de post grado.

La formación inicial en las universidades cubanas a partir de 1990 se caracteriza por un perfil amplio, concretado en los planes de estudio “C”, que se identifican por una sólida formación básica y por una organización curricular que se lleva a cabo por amplias áreas del conocimiento, con énfasis en el desarrollo de las habilidades. Una particularidad de estos planes, lo constituye la relación que se establece entre los componentes académicos, laboral e investigativo a todo lo largo del proceso formativo, guiados por los objetivos generales del modelo del profesional.

En el orden didáctico y del diseño de este plan, se sistematiza toda una serie de conceptos que permiten declarar el objeto de cada profesión, los modos de actuación y los problemas esenciales que debe resolver dicho profesional, se les confiere el carácter rector a los objetivos y se estructuran a partir de la habilidad o tarea a resolver, se introduce la concepción de disciplina la cual se clasifican en: de formación general o básicas, básicas específicas y del ejercicio de la profesión.

Dentro de los diseños acreditados en nuestro país, y que tienen su base en los planes de estudios “C”, se encuentra el de la carrera de licenciatura en cultura física, caracterizada por una formación de perfil amplio de sus profesionales, tiene como salida cuatro grandes campos de acción: educación física, deportes, cultura física terapéutica y profiláctica y recreación, fue puesta en vigor en 1990 y a partir del 1997 se declaran en franco período de perfeccionamiento las disciplinas que componen su plan de estudio. En la actualidad esta concepción con estas esferas de actuación permite determinar que para el recién graduado ejercer con eficiencia en su puesto de trabajo necesita de una serie de habilidades que deben ser complementadas, ampliadas y perfeccionadas en el período de Adiestramiento Laboral, en una de las esferas de actuación en que sea ubicado laboralmente; esto sin descartar las deficiencias que pueda tener el pregrado en la formación de estos profesionales, que aunque su solución debe ser el constante perfeccionamiento del plan de estudio, una vez graduado, se deben establecer programas de superación que permitan su solución.

En el informe resumen del INDER del año 1997, se reconoce que “en la formación del profesional de cultura física aun no se logra el nivel de integración de los conocimientos y habilidades de los estudiantes que demandan las exigencias de los objetivos declarados en el modelo del profesional, lo cual se ha comprobado en los controles realizados en toda la red de centros del Instituto Superior de Cultura Física” (60,2).

Sería interesante considerar que cada institución universitaria tiene sus características que la diferencian de las otras, aun cuando sus currículum sean los mismos, las variables claustros de profesores y estudiantes le dan un carácter identitario a la institución, estos indicadores determinan características específicas para cada grupo de egresados y cada egresado en particular. Estas consideraciones se ajustan al Instituto Superior de Cultura Física “Manuel Fajardo” y su red de centros.

El nivel de desarrollo que alcancen los graduados de la licenciatura en cultura física en su formación inicial, especialmente en los componentes académico, laboral e investigativo, es determinante para diseñar su continua formación en la etapa de Adiestramiento Laboral, aspecto que determina la necesidad de un enfoque coherente entre el pregrado y el postgrado.

En el análisis de documentos realizado se pudo comprobar que para la red de centros de cultura física, no se han determinado los elementos a tener en cuenta para poder diseñar la superación de los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral a partir de la formación inicial, aspecto que limita la proyección de la superación para estos recién graduados, esto ha propiciado la incorporación de algunos egresados a formas establecidas de superación para docentes con más de cinco años de experiencia y a otras formas académicas, elemento que evidencia una concepción discontinua en su desarrollo profesional.

Unido a esto, en la Facultad de Cultura Física de Holguín se han determinado insuficiencias en el desarrollo de habilidades pedagógicas profesionales para la dirección de la clase de Educación Física en los recién graduados relacionadas con: deficiencias en el proceso de planificación de la educación física escolar, insuficiencias en el proceso de organización de la clase, limitaciones para la transmisión de conocimientos teóricos a los estudiantes, dificultades metodológicas para corregir los errores de los mismos, dificultades para realizar el proceso de evaluación escolar, y falta de conocimientos de los documentos normativos de la educación física y de la escuela en general, las cuales deben ser resueltas una vez que el estudiante se haya graduado. Debemos señalar, que en este centro se desarrolló un programa de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral (Anexo 10) pero que en el mismo no se tuvo en cuenta que esta etapa constituye un eslabón intermedio entre la formación de pregrado y la básica y la especializada, y solo contempló la forma

colectiva de superación, aspecto que limita la formación permanente del profesor de Educación Física

Estos elementos unidos a una profunda transformación que se lleva a cabo en las escuelas cubanas y diversos programas de la revolución que tienen como centro las instituciones escolares no universitarias, con el fin de crear una cultura general integral, establecen la necesidad de una constante actualización, ampliación, complementación y perfeccionamiento de los conocimientos, hábitos y habilidades en el profesor de Educación Física en aras de poder contribuir a la formación cultural integral de nuestros estudiantes.

Declarando entonces el siguiente **problema científico**:

¿Cómo propiciar el desarrollo continuo de las habilidades pedagógicas profesionales para la dirección de la clase de Educación Física a través de la relación entre la formación inicial y la superación del recién graduado?

Objetivo:

Elaborar una estrategia de superación para los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral de la provincia de Holguín, partiendo de las acciones metodológicas para el diseño de la superación en estos recién graduados.

Objeto de Investigación: El proceso de superación para el desempeño del recién graduado de Cultura Física.

Campo de acción: El Adiestramiento Laboral de los recién graduados de Educación Física.

Preguntas científicas

- 1- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos del Adiestramiento Laboral como etapa posterior al egreso?
- 2- ¿Qué premisas teóricas deben sustentar la superación en Adiestramiento Laboral del licenciado en cultura física?
- 3- ¿Cómo se manifiesta el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales para la dirección de la clase de Educación Física en los recién graduados de la Facultad de Cultura Física de Holguín?
- 4- ¿Cuáles son los elementos estructurales que deben tener las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en el Adiestramiento Laboral?
- 5- ¿Qué relaciones funcionales deben existir entre los componentes de las acciones?
- 6- ¿Qué estructura y acciones debe contener la estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral que permita su implementación práctica?

Tareas de la Investigación:

- 1- Elaborar el marco teórico del Adiestramiento Laboral como base del diseño de la superación del licenciado en cultura física.
- 2- Caracterizar el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales para la dirección de la clase del recién graduado de la Facultad de Cultura Física de Holguín que se desempeña como profesor de Educación Física.

- 3- Determinar las premisas teóricas para la elaboración de las acciones metodológicas del diseño de la superación del licenciado en cultura física en Adiestramiento Laboral.
- 4- Elaborar las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.
- 5- Elaborar una estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.
- 6- Determinar la pertinencia del modelo y las acciones de la estrategia a través del criterio de expertos.

Métodos de la Investigación:

La investigación se desarrolló con un enfoque dialéctico materialista y en la concepción de un profesional más reflexivo sobre la práctica docente que realiza, con estas premisas fueron utilizados de forma coherente los métodos y técnicas de investigación científica.

Métodos teóricos.

Histórico- lógico: Se utilizó para el análisis y determinación de los antecedentes y fundamentos teórico – metodológicos para el diseño del Adiestramiento Laboral utilizando para ello la historia de la atención a los recién graduados

Enfoque sistémico: Se utilizó en la concreción de las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral, determinando la jerarquización y las relaciones en las estructuras que lo componen.

Análisis de documentos: Permitió realizar un análisis de las caracterizaciones de los egresados de la Facultad de Cultura Física de Holguín y de las actividades de superación que realiza dicha institución, para determinar las características de las mismas en el objeto de la investigación.

Métodos empíricos: Se emplearon el test pedagógico, la observación, el EMC (método de trabajo metodológico), el criterio de expertos y como técnicas la entrevista y la encuesta.

Test pedagógico: Se utilizó para recoger información teórica y metodológica acerca de la dirección de la clase de Educación Física en los recién graduados.

La observación: Fue utilizada de manera estructurada para valorar el desempeño laboral de los recién graduados durante el ejercicio de la clase.

El EMC: En función del trabajo metodológico de los recién graduados con el objetivo de diagnosticar, caracterizar, y evaluar su preparación para el desempeño profesional.

Criterio de expertos: Se obtuvieron por este método los criterios de validez de los supuestos teóricos y prácticos del Adiestramiento Laboral en la Educación Física.

Entrevista no estructurada: Utilizada para recoger criterios del jefe de departamento de didáctica de la EF y el vice decano docente de la facultad de Cultura Física de Holguín.

Encuesta: Fue empleada para recoger información sobre el desempeño profesional de los recién graduados, para conocer el trabajo realizado por el metodólogo con los egresados y para determinar el modo de actuación del profesor de EF; todo desde la perspectiva del metodólogo municipal.

Métodos matemáticos estadísticos: Fueron utilizados para el procesamiento de la información obtenida a través de los métodos y técnicas del nivel empírico. Los más empleados fueron: la confección de tablas, el procesamiento porcentual, el cálculo del coeficiente de competencia de expertos (k) y el método Delphi que permitió determinar el nivel de concordancia de esos expertos ante las propuestas que fueron sometidas a su consulta.

Se utilizaron durante todo el proceso de investigación los **procedimientos lógicos del pensamiento:** análisis y síntesis, la abstracción, inducción-deducción y la generalización; para el procesamiento de la información tanto teórica como empírica obtenida, durante la caracterización del objeto y el campo y en la elaboración de las conclusiones del trabajo.

La novedad científica de este trabajo se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Se integran los elementos teóricos fundamentales del Adiestramiento Laboral, al sintetizar en el capítulo I aspectos esenciales que han sido expuestos por diversos autores desde diferentes perspectivas en la literatura especializada.
- Se determinan las premisas teóricas para el diseño de la superación de los egresados de cultura física en Adiestramiento Laboral.
- Se ofrecen las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral.

La significación práctica de la tesis está dada por:

- Se ofrecen premisas teóricas para el Adiestramiento Laboral en Cultura Física, que permiten recoger los aspectos a tener en cuenta, para diseñar la superación en las cuatro esferas de actuación del recién graduado.
- Se ofrecen una serie de pasos y acciones que permiten organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

El problema objeto de esta investigación y los resultados alcanzados han sido expuestos por el autor en dos artículos científicos publicados en revistas nacionales y en ponencias en eventos tales como: Conferencia Científico Metodológica de los centros de la Educación Superior de la provincia Holguín (2001), Pedagogía 2001(evento provincial), Premio anual de investigaciones de la Educación Física 2001(presentada a nivel nacional) y el 1er evento científico de Cultura Física. (Universidad de Holguín 2001)

Esta tesis consta, además de esta introducción, de dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y 18 anexos. En el capítulo I se expone el marco teórico del Adiestramiento Laboral que sirve de base para el diseño en Educación Física. En el capítulo dos se recogen los resultados del diagnóstico, y la solución al problema planteado a través de las acciones metodológicas para el diseño de la superación y la estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral, recién graduados de la carrera de licenciatura en Cultura Física.

Capítulo I: Bases teóricas conceptuales para el diseño de superación en los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

En este capítulo se exponen los antecedentes que existen acerca del tratamiento a la problemática de los profesores noveles, sus regularidades e investigaciones realizadas y se expresan los fundamentos teóricos del Adiestramiento Laboral elaborados por un

grupo de investigadores del Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona” encabezado por la DrC Josefina Piñón González que tuvo como base la teoría de la Educación Avanzada.

I. - Premisas teóricas del Adiestramiento Laboral para el diseño en EF.

I.1- Antecedentes del Adiestramiento Laboral: Antes del triunfo revolucionario de 1959 no se puede hablar de superación del personal docente en el sentido que lo vemos hoy, en Cuba existieron algunos elementos al respecto que por su significación vamos a referir: ya en el año 1793, con la creación de la sociedad económica amigos del país, se promovió la superación de maestros a través de su sección de educación, divulgando trabajos pedagógicos, memorias y culturales de carácter nacional e internacional. En la segunda mitad del siglo XIX el Dr Luis de Agüera publica su primera obra “Gimnástica moderna y de consulta” que fue el texto básico en el Instituto de La Habana y en las escuelas normales del país para la EF. Los primeros profesores que ejercieron en Cuba no eran graduados universitarios, sino, instructores que calificaba la Comisión Nacional de EF, agencia anexa al Ministerio de Educación, estos instructores trabajaban en escuelas y gimnasios de clubes.

Después de 1930, a toda persona que acreditaba haber actuado como profesor de EF durante cinco años, el gobierno le entregaba una certificación que lo habilitaba para ejercer en escuelas primarias y secundarias. Los atletas destacados también eran certificados para ejercer como profesores de EF. Esta vía fue durante mucho tiempo la principal fuente de profesores, exceptuando el pequeño grupo entrenado por el Instituto Nacional de Educación Física (INEF).

En el curso 1944-1945 la escuela de pedagogía de la Universidad de La Habana establece cursos de verano para preparar y superar profesores de EF, constituyendo el primer intento realizado por la enseñanza superior en Cuba en la formación de profesores de este tipo, sin que pudiera considerarse una carrera universitaria. En 1948 resurge el segundo INEF, el cuál desarrolla programas de formación de especialistas, el personal docente estaba formado por pedagogos, médicos, profesores de EF e

instructores deportivos, su plan de estudio se extendía a tres años inicialmente y luego a cuatro y el nivel de egreso era equivalente al nivel medio.

La formación y superación del personal docente alcanza un lugar primordial sólo a partir de 1959 al declararse la educación como un derecho de todos; su masificación trajo consigo la necesidad creciente de maestros y profesores.

Los profesores de EF recibieron superación por vía ramal a través del Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación (INDER) y el Ministerio de Educación (MINED) en este último, mediante cursillos, cursos y seminarios que a partir de 1960 se realizaban en el Instituto Superior de Educación (ISE), que luego se llamó Instituto de Superación Educacional y más tarde Instituto de Perfeccionamiento Educacional (IPE). Esta etapa hasta 1980 se caracterizó por la centralización de la superación, con derivación en cascada, dirigidos por expertos del MINED, indicaciones que aparecieron en los documentos de trabajo que conformaba el ministerio para cada curso escolar. Estos cursos se destinaban a los asesores provinciales y regionales y estos, a su vez, lo realizaban con los profesores.

A partir de 1980 la superación ramal impartida por el MINED a los profesores de EF, comienza una tendencia a la descentralización, dándole una mayor importancia a los problemas territoriales en cuanto al contenido de la superación, aunque se mantienen actividades de carácter nacional. Estas actividades eran dirigidas por el Departamento Nacional de EF del MINED.

Grisell González, en su tesis doctoral⁽⁴⁴⁾, plantea que en Cuba esta forma de capacitación se realiza a través de:

- La capacitación dirigida a los técnicos medios, obreros y trabajadores de la administración y los servicios.

- El sistema de educación de postgrado a los graduados universitarios.
- El sistema de preparación y superación de los cuadros y su reserva.
- Los sistemas ramales de superación dirigidos por los organismos de la administración central del estado
- Los sistemas territoriales de superación para los recursos humanos a nivel provincial, municipal y de la comunidad.
- Los sistemas sectoriales dirigidos a determinados segmentos de los recursos humanos.

Es a partir de 1976, con la creación del Ministerio de Educación Superior(MES), que se comienza a destacar el sistema de superación para graduados universitarios y que ya en 1991 contó con cuatro elementos fundamentales aunque no los únicos: el estudio individual (autopreparación), el Adiestramiento Laboral, la ampliación de conocimientos y la especialización profesional. Piñón (98)

Múltiples fueron las experiencias sobre el desarrollo del Adiestramiento Laboral durante la década de 1980. En 1988 el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social reguló la atención al recién graduado cubano y extranjero mediante la resolución 52/88, en esta resolución se exceptuaron las actividades propias de la docencia, la investigación, la medicina y la artística ya que se estableció que los organismos correspondientes a estas ramas declararan sus propias acciones y regulaciones según sus proyecciones y exigencias. Los programas de Adiestramiento Laboral centraron su atención en la necesidad del puesto de trabajo debido a una insuficiente formación práctica no concebido en los programas de asignaturas de la formación inicial, característico de la formación en los inicios de la década del 1980; por lo que no se tuvieron en cuenta en estos programas los intereses individuales del recién graduado en su superación profesional, ni la ampliación de sus conocimientos y habilidades.

En la labor docente es a partir también de los 80 que el tema comienza a ser objeto con fuerza en las investigaciones educativas, como consecuencia de una serie de problemas que presentaban los profesores principiantes al insertarse en el contexto educativo. Según Burke citado por Angulo(129), el desarrollo del profesorado se manifiesta en tres etapas: la inducción, la renovación y la redirección . Imbernón(49) considera que según la tipología del contexto existe una primera etapa de formación básica y socialización profesional, una segunda de inducción profesional y socialización en la práctica y una tercera , que denominó etapa de perfeccionamiento. En ambas clasificaciones al establecer etapas, se corre el riesgo, en nuestra consideración, de que no se conciba el desarrollo profesional como un proceso continuo y dinámico, aunque en su contenido se reconoce la existencia de una etapa de inducción.

Es precisamente la inducción profesional la que Wilson y D' Arcy citado por Villar Angulo (10,83) la definen como “el proceso mediante el cual la escuela lleva a cabo un programa sistemático de apoyo a profesores de cara a introducirlo en la profesión, ayudarles a abordar los problemas, de forma que refuerce su autonomía profesional y facilite su continuo desarrollo profesional.” En esta definición se le otorga la responsabilidad del recién graduado a la escuela, y se olvida la labor de seguimiento que debe llevar a cabo el centro formador en el desarrollo profesional del docente, lo cual evidencia un divorcio entre la escuela y la universidad; no obstante a ello reconoce al profesor no como un producto acabado, sino como sujeto en constante evolución y desarrollo.

Las investigaciones sobre los profesores principiantes en su período de inducción, según se reconoce a nivel internacional, se han orientado en dos direcciones a juicio del aspirante: la investigación de los problemas del profesor novel durante la dirección de la clase, y la investigación del profesor novel sobre la socialización en el contexto educativo.

En cuanto a lo primero, se destaca la investigación realizada por el Holandés Simon Veenman (10) que incluyó muestras de nueve países, resumiendo 24 problemas de profesores noveles, entre los que se destacan: el control de la disciplina, la motivación de los escolares, las diferencias individuales, la evaluación escolar, las relaciones con los padres, la sobrecarga de trabajo, el dominio de los métodos de enseñanza, el dominio de textos y materiales de la escuela. Se destaca también la investigación realizada por Vonk (10) en Noruega donde subrayó que los problemas de los profesores principiantes se dan en dos niveles: en el micronivel relacionado con los contenidos y el material de aprendizaje, la organización de las actividades en la clase, la disciplina y el control de sus alumnos y la motivación escolar; en el macronivel, donde se observan problemas con la organización escolar, relación con sus colegas, el director y los padres. Estas investigaciones tuvieron como base las realizadas por Barr y Rudisill en 1930, las de Jonson y Umstattd en 1932 y las de Dropkin Taylor en 1963, citado por Marcelo García(100), en todos los casos se va delineando la necesidad de una formación continuada y de un constante perfeccionamiento de los planes de estudios de formación inicial.

Un tema que ha sido contradictorio también y en el cual existen diversidad de criterios es el referente a la duración de este período de inducción (100), por ejemplo Vera consideró que la etapa de profesor novel es la que transcurre durante los tres primeros años del ejercicio de la profesión y Huberman propone de cuatro a seis años; estas opiniones, en nuestra consideración, están condicionados por la limitación de las prácticas docentes en la formación inicial y el avance experimentado por el profesor novel en su etapa de Adiestramiento Laboral, según el programa que se asuma.

Como solución a los problemas de los profesores principiantes estos investigadores han propuesto en su gran mayoría los programas de inducción, son conocidas las aportaciones de Zeichner (129) en la aplicación de programas de formación específica desde el ámbito universitario, definiendo como su finalidad la de facilitar la adaptación e integración del nuevo profesor en la cultura escolar existente, de dar acceso a la

ecología de la escuela, es decir las intenciones, estructuras, currículum, pedagogía y sistema de evaluación.

Los objetivos que deben plantearse los programas de inducción según Tisher citado por Marcelo García (100,71) son: “desarrollar conocimientos del profesor hacia la escuela y el sistema educativo, incrementar la conciencia y comprensión del profesor principiante, proporcionar servicios de ayuda y recursos dentro de la escuela, y ayudar a los profesores a aplicar el conocimiento que posee o que podría obtener en este período”.

Los contenidos de los programas de inducción generalmente dependen del tiempo de aplicación de los mismos, hemos conocido acerca de programas desde una semana de duración hasta de dos cursos escolares, en ellos se pueden destacar aspectos tratados, tales como: cursos, seminarios y talleres sobre contenidos específicos relacionados con la clase.

Es característico en estos programas la existencia de una figura esencial: el profesor mentor o tutor; existen programas que sólo se basan en la labor de tutoría como los conocidos por coaching, elaborados por Moffett citado por García (100), sin embargo, en nuestra consideración la asignación del tutor ha tenido su limitación pues en su concepción sólo son seleccionados para ese fin los profesores universitarios, metodólogos o supervisores y directores de escuela, simplificando la labor de las instituciones no universitarias, aspecto que puede limitar el desarrollo profesional del recién graduado.

- Es a partir de 1985 que en Cuba se comienza, en la esfera de la docencia, a dar un seguimiento al egresado a través de los institutos superiores pedagógicos con la finalidad de: determinar la calidad de los graduados a partir del comportamiento y efectividad del trabajo que realizaban, establecer los mecanismos que permitieran el vínculo de los graduados con el instituto, contribuir al mejoramiento de la labor de los egresados, así como determinar en qué aspectos se debe profundizar en el trabajo de los departamentos para erradicar las deficiencias de futuras graduaciones, y fortalecer los vínculos del instituto con el subsistema para el cual formamos profesores.

-

Estos objetivos correspondieron a los egresados del plan de estudio “B”, luego al egresar los del plan “C” se rediseñaron los objetivos, declarando: lograr la correcta y rápida adaptación del recién graduado a la vida laboral, la adecuación del profesional a las condiciones y necesidades reales del centro de ubicación, su contribución a la eliminación del déficit en el sistema de conocimientos y habilidades alcanzadas en la formación del pregrado, determinado en muchos casos por el desarrollo acelerado de la ciencia y la técnica o por las condiciones concretas de la región de ubicación.(98)

- El sistema de tareas que fue estructurado por el Ministerio de Educación en 1994 contempló las siguientes:

1. **La atención sistemática:** Realización de visitas periódicas, actividades de ayuda metodológicas, intercambio de experiencias y elaboración de instrumentos de investigación.

2. **El Adiestramiento Laboral:** Como un sistema de superación que concibe el estudio de legislaciones en la esfera de la seguridad social, la protección física y la higiene del trabajo y la especialización y perfeccionamiento de las habilidades profesionales, como las comunicativas y las organizativas.

Es criterio del aspirante que a partir de aquí se ha consolidado la labor de atención al recién graduado en los institutos superiores pedagógicos, bajo la dirección de la Dr Josefina Piñón (1998) que junto a otros autores elaboraron los fundamentos teóricos para el adiestramiento laboral que tomaremos como base para el diseño que proponemos.

1.2- El Adiestramiento Laboral: un proceso para la superación del recién graduado.

Un grupo de investigadores encabezado por la Dr Julia Añorga Morales diseñó la teoría de la Educación Avanzada la cuál tiene como objetivo “lograr un hombre que aporte y transforme socialmente con más eficiencia y calidad, y que en lo individual esté plenamente satisfecho con su estado emocional, moral y espiritual.”(14,22)

La Educación Avanzada tiene dos rasgos esenciales: uno dirigido a la obtención de grados científicos o títulos académicos y el otro conocido como la educación permanente; este último enmarca la actividad del adiestramiento laboral.

Según Toro citado por Añorga, el Adiestramiento Laboral es considerado “una tecnología de la Educación Avanzada”(14,60), sin embargo en nuestra tesis se asume el Adiestramiento Laboral como un proceso que permite considerar los elementos de la formación inicial y los del desempeño en el puesto de trabajo del egresado, con un carácter flexible en el diseño de la superación partiendo de las necesidades del recién graduado.

A partir de los principios de la educación avanzada el grupo de investigadores del proyecto “Formación del recién graduado de los institutos superiores pedagógicos”(98) definió tres principios para el Adiestramiento Laboral: la relación entre la teoría y la práctica, la condicionalidad entre el pregrado la formación básica y la especialidad y el del carácter axiológico del Adiestramiento Laboral.

Según Mckeeon citado por González (45,13) la relación entre la teoría y la práctica es problemática en todos los ámbitos del conocimiento, sobre todo en los que se necesita del aporte de ambas y se refleja en cuatro visiones:

- “Logística: La práctica es una aplicación de la teoría”.
- “Operacional: La práctica determina la teoría relevante sobre la base de las acciones adoptadas”.

- “Problémica: El conocimiento se lleva a la práctica, pero a la vez surge de ella y se modifica según el problema a que nos enfrentamos”.
- “Dialéctica: Teoría y práctica no pueden concebirse por separado, de forma que la práctica es teoría en acción”.

Lenin expresó también la relación teoría-práctica en su conocida teoría del conocimiento valorando el papel de ambas en el desarrollo de la humanidad. La relación estudio- trabajo como expresión de la relación teoría-práctica fue defendida por nuestro José Martí y puesta en práctica por Fidel Castro en el sistema educacional cubano donde constituye un principio rector.(28)

El estudio-trabajo constituye la expresión fundamental metodológica del proceso docente-educativo. “El cumplimiento del principio estudio trabajo se puede ejercer solamente en aquel plan de estudio que tenga asignaturas derivadoras e integradoras(7,92). El plan de estudio de la carrera de licenciatura en cultura física “C” perfeccionado, definió la disciplina principal integradora aquella que compone la práctica laboral investigativa y que se desarrollan en forma de sistema a partir del segundo año.(58)

Para el Adiestramiento Laboral el egresado constituye el sujeto del mismo, éste último expresando su relación con la práctica en el contexto educativo donde se desempeña: la escuela que presupone relaciones con la familia, la comunidad, sus compañeros, sus estudiantes, en fin, expresa una relación con la vida. La práctica tiene un carácter histórico, concreto y social abarcando todo un conjunto de formas materiales de la actividad humana; no vista de manera aislada sino concatenada.

En la práctica del egresado, constituida por su desempeño profesional como docente de la Educación Física en las escuelas del Sistema Nacional de Educación, se expresa una

relación de lo cognitivo, práctico, valorativo y comunicativo en su manifestación psicológica, donde el egresado requiere por carácter objetivo de la actividad que desempeña, de procesos tales como:

- Auto-valoración: de las posibilidades y perspectivas del recién graduado para su eficiente desempeño laboral.
- Auto-determinación: tener noción de la necesidad propia y de la sociedad.
- Auto-conocimiento: grado de auto-descubrimiento intencional, apertura a sí mismo; búsqueda de la propia identidad en el encuentro con los otros, en la actividad laboral y social; nivel de realismo de las valoraciones y auto-valoraciones, de auto-crítica y auto-reflexión personal. (96)

El principio de la condicionalidad entre el pregrado, la formación básica y la especialidad es también rector en el Adiestramiento Laboral pues determina que el trabajo de superación parta de la preparación del pregrado y sus necesidades, determinando así los nuevos conocimientos y habilidades que deben adquirir en su formación básica, o su complementación.

La formación básica “es la base sobre la que se erige el perfil terminal, proporciona complementos que no fueron adquiridos con la profundidad específica, o cuya asimilación resultó insuficiente. El desarrollo de conocimientos y habilidades adquiridas en la formación básica influye de forma determinante en la formación especializada la cual propicia la profundización o ampliación de conocimientos en áreas particulares de profesiones afines, desarrollando métodos de actuación propios de esa área y en correspondencia con los avances del desarrollo de un país y las exigencias de los perfiles ocupacionales.” (43,32)

El principio del carácter axiológico del Adiestramiento Laboral se centra en el reconocimiento de los valores como parte esencial de la labor del egresado, en aspectos de su personalidad que inciden directamente en la de sus alumnos, reflejado en el plano laboral, intelectual, estético y ético. El compromiso social del egresado es un elemento rector que debe tener tratamiento en este período. En el acto de graduación del primer curso emergente Nuestro comandante en jefe expresó: Educar es todo: sembrar valores, desarrollar una ética, una actitud ante la vida, es buscar todo lo bueno que pueda estar en el alma de un ser humano.(96)

Diferentes autores han realizado varias aproximaciones que permite establecer con más precisión qué se alude cuando se habla de capacitación, que significa: “dar cabida”, lo cual se fundamenta en la presunción de la existencia de vacío que debe ser llenado; esta noción se complementa a través de la definición de capaz por oposición a incapaz, siendo el eje articulador del concepto de poder, pues, el vacío es llenado por el que se supone es capaz, lo cual lleva implícito un sentido de poder.

El término capacitación adquiere, entonces la posibilidad de dar cabida a algo que falta. Esta acepción denota, por tanto, una connotación valorativa que actúa en desmero del docente, supuestamente carente de conocimientos que hay que implementar para que logre una adecuada actuación profesional; también está relacionado con la idea de contención, derivada de la etimología de la palabra “capaz, dado que la supuesta carencia al ser llenada, sugiere una determinada posibilidad de contener.

La capacitación del docente es un proceso consciente, participativo y permanente en función del mejoramiento profesional, que tiene el objetivo de mejorar el desempeño laboral y los resultados de los programas educativos, estimular el auto-desarrollo pleno y el constante esfuerzo de renovación profesional entre docentes, reforzar el espíritu de compromiso de los docentes con la sociedad y la comunidad en las cuales se desenvuelve, y

perfeccionar la actuación laboral del docente teniendo en cuenta sus cualidades innovadoras, creativas y de producción de conocimientos en la búsqueda de solución a los problemas relacionados con su formación inicial.

El concepto de perfeccionamiento docente ha cambiado progresivamente en los últimos años. Según la revista interamericana de desarrollo educativo, citada por Piñón (96) en algunos países, la capacitación docente descrita como perfeccionamiento, es definida como el proceso de enseñanza – aprendizaje a través del cual el personal en servicio en el sector educativo cumple tareas directas o indirectamente vinculadas con las experiencias curriculares de los educandos, mantiene actualizada su formación profesional, se especializa en algunas áreas de la educación o se prepara para generar o implementar innovaciones, con el propósito de elevar la calidad del proceso educativo.

Hay quien concibe que el perfeccionamiento es todo esfuerzo formal de capacitación que se realiza con posterioridad a la obtención del título profesional. El perfeccionamiento así concebido está desprovisto de secuencialidad y vinculación con la práctica educativa, por ello, es necesario relacionar de manera permanente la teoría con la práctica educativa del docente, utilizando la reflexión de la práctica a la luz de los avances teóricos en el marco de estrategias de investigación.

La capacitación: “es el proceso permanente, sistemático y planificado que se basa en necesidades reales y prospectas de una entidad, grupo o individuo orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral, permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección, y tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado, no solo en la rama que se tituló, sino en su habilidad como directivo, gerente o empresario”. (44,32)

Por capacitación profesional se entiende el proceso permanente y planificado concebido como una inversión para el desarrollo que llevan a cabo las organizaciones empresariales con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias constantemente cambiantes del proceso productivo o de prestación de servicios de los que forman parte. (102)

Josefina Piñón considera la capacitación del egresado mediante el Adiestramiento Laboral como: el proceso dirigido al desarrollo del recién graduado, a través de un sistema de superación permanente que permita desarrollar, ampliar y perfeccionar sus conocimientos, habilidades, valores, capacidades y convicciones a fin de estimular su eficiencia y productividad en su desempeño profesional.(97)

En la tesis doctoral de María Teresa Ferrer Medrazo(38,90), se define el desempeño profesional como el “proceso desarrollado por un sujeto, a través de relaciones de carácter social que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejecutar sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad y originalidad.”

El desempeño profesional de los educadores es visto como “su práctica profesional educativa, en la que deben dar respuesta a los problemas de carácter profesional que le afectan, así como proyectar estrategias de desarrollo a partir de las condiciones existentes, demanda ineludiblemente una formación investigativa como base necesaria para el éxito profesional”. Chirino Ramos (27,1)

Para determinar los requerimientos de capacitación del recién graduado es necesario tener en cuenta el análisis de tareas y desempeño:

- El análisis de tareas: resulta especialmente apropiado para determinar las necesidades de capacitación de los recién graduados. A través del mismo se logra identificar las habilidades requeridas, de tal manera que se pueda programar la superación adecuada.
- El análisis de desempeño: básicamente consiste en evaluar la actuación del recién graduado para determinar si la capacitación permite reducir los problemas. Esto requiere del estudio cuidadoso de las deficiencias para posteriormente corregirlas, aunque también se pueden determinar las potencialidades para programar de forma jerárquica la formación continua del recién graduado.

Al abordar una estrategia para identificar necesidades de capacitación, es importante tener en cuenta qué se entiende por necesidad. Generalmente, el término hace referencia a la carencia de algo, al significado de la discrepancia entre lo que debería ser y lo que es un programa educativo, lo cual se traduce en ausencia de conocimientos, habilidades, destrezas, e incluso valores o actitudes de los docentes.

Para la identificación de necesidades de capacitación se requiere de parámetros que permitan detectar las contradicciones entre lo que se desea y lo que se tiene, respecto al logro de expectativas en la implementación de un programa educativo; esta identificación de necesidades puede hacerse a partir de la utilización de diferentes técnicas e instrumentos, como por ejemplo: los cuestionarios aplicables a través de las técnicas de encuestas, entrevistas y de la interpretación directa de la práctica social en el marco de la investigación participativa.

La metodología para determinar las necesidades de superación de los docentes del Ministerio de Educación, según Olga Castro(23) tiene como principios generales: la unidad entre los elementos de dirección científica, técnicas y metodológicas y la interrelación entre las exigencias institucionales y las potencialidades individuales.

La determinación de necesidades de superación y los mecanismos para su satisfacción se centran en el propio sistema educacional, donde la acción transformadora sobre el educando y el desarrollo socio cultural son el hilo conductor. Los tres elementos esenciales que intervienen en la determinación de las necesidades según el grupo de investigadores del proyecto formación del recién graduado (96) son los siguientes:

- El sistema de trabajo metodológico articulado desde las estructuras escuela – municipio – provincia – instituto superior pedagógico.
- El sistema de trabajo científico: que conlleva el diagnóstico y la caracterización de los egresados, centros y territorios, el estudio de las regularidades que se dan en la preparación y proyección científica de la propia superación.
- El trabajo de dirección y supervisión de las diferentes estructuras que aportan análisis de controles, resúmenes del resultado del trabajo y la evaluación profesoral,

A las fuentes antes señaladas incorporamos las insatisfacciones de los egresados en cuanto a su formación inicial e intereses personales. La estructuración y el contenido de la superación de los docentes están determinadas por las necesidades individuales y sociales. El diagnóstico de estas necesidades no puede tener solamente como punto de partida la evaluación profesoral, sino que debe tener una caracterización más profunda del docente, que parta de la culminación de su formación inicial y que relacione ésta con su formación permanente futura, visto con carácter dinámico y desarrollador.

1.3- Características del Adiestramiento Laboral

Estas características fueron elaboradas sobre la base de las características de la formación profesional en la práctica docente de Fátima Addine(1) y definidas para el

Adiestramiento Laboral por la DrC Josefina Piñón(96), de ellas destacamos las siguientes:

- **Carácter Investigador:** Los egresados deben tener una actitud de cambio, de búsqueda, de transformación, de innovación y creación. Producir conocimientos y buscar vías que conduzcan a una enseñanza problematizadora. La actitud del egresado debe dar respuesta a las necesidades del contexto social donde se desarrolla laboralmente.

-

***Carácter sistematizador:** La práctica se concibe como una continuidad de la formación profesional, retomando las experiencias del pregrado y mediante nexos y relaciones de lo aprendido, determina lo que le falta por aprender. La articulación racional del pregrado y la etapa posgraduada, las habilidades integradoras deben ser el elemento esencial que identifiquen el modo de actuación del egresado, de manera que no se produzcan saltos, lagunas o repeticiones innecesarias en su Adiestramiento Laboral.*

***Carácter integrador:** Identifica un estadio superior de formación y consolidación de conocimientos, habilidades y valores, formados en la carrera.*

En este sentido es indispensable la integración de lo académico, lo investigativo y lo laboral desde el primer año de la carrera y su consolidación y ascenso en la etapa posgraduada. Los objetivos del Adiestramiento Laboral deben llegar a rebasar los concebidos en la formación del pregrado.

1.4- Etapas del Adiestramiento Laboral.

En el desarrollo del Adiestramiento Laboral, el grupo de investigación del proyecto del recién graduado(98), determinó que se debe realizar en tres etapas:

1^{ra}. Exploración: En esta etapa es fundamental la caracterización, esta no puede verse como algo estático, debe ser dinámica, en desarrollo susceptible de actualizarse en cada año de acuerdo con la situación que presente el egresado y con los resultados del sistema educativo. Se debe ver en dos momentos: la caracterización de salida y la caracterización en el proceso de su actividad profesional como egresado.

2^{da}. Elaboración del plan de superación y su ejecución

Esta etapa depende de los resultados obtenidos en la primera etapa. Su éxito está condicionado por la correcta identificación de la necesidad educativa del centro donde está ubicado el recién graduado y de él por ser el objeto principal de estudio; de esta manera, es posible proyectar el plan de superación donde el tipo de necesidad determinará la forma de atención al graduado. Existen dos formas para la puesta en práctica del plan de superación del adiestramiento laboral:

Atención colectiva. Depende de las necesidades que presentan los egresados en una escuela, comunidad o territorio. En esta modalidad se fortalece la función socializadora del egresado con sus colegas, donde es importante la toma de decisión al analizar la situación o problema en el grupo y proponer variantes de solución.

Atención individual. Ajustada a las necesidades del recién graduado en su puesto de trabajo, la determinación de su aprendizaje depende de él, aunque el asesoramiento del tutor es importante para la dirección de su auto-superación.

3^{ra}. Evaluación

La dirección de cuadros del Ministerio de Educación define por evaluación⁽⁹⁶⁾, la función inherente a los dirigentes, indispensable para una buena dirección, pues permite determinar el nivel de calidad del logro de los objetivos previamente establecidos, valorar el papel que en ello han jugado cada uno de los recursos humanos involucrados y aportar recomendaciones que sirvan de base a la toma de decisiones, entre las cuales se encuentran las encaminadas al propio perfeccionamiento del docente. Hace hincapié en el doble carácter de la evaluación: valorativo y desarrollador.

Según las indicaciones que brinda la Dirección de Cuadros el carácter valorativo se cumple cuando la evaluación contiene juicios sobre el desempeño del docente, su preparación y sus características personales, referidas a un período determinado y hasta el momento en que se enuncian los mismos y consecuentemente, cuando contiene juicios o valoraciones de los resultados que han ido obteniendo en su labor.

El carácter desarrollador se cumple cuando la evaluación contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su desempeño profesional futuro, sus características personales y cómo alcanzar mejores resultados. Está centrado en el perfeccionamiento del desempeño, características y resultados futuros y constituye la base para las decisiones acerca de la superación, el asesoramiento y el trabajo metodológico a fin de que los docentes se hagan cada vez más productivos, eficientes y se sientan más satisfechos profesionalmente.

En el Adiestramiento Laboral la etapa de evaluación es tan importante como las anteriores, permite valorar la efectividad del programa de adiestramiento laboral en función de los resultados del egresado. La función comprobatoria de la evaluación debe ser expresada por el aprovechamiento del egresado en su puesto de trabajo, el cual ha de manifestar sus conocimientos, habilidades, convicciones, actitudes y valores profesionales con un nivel de eficiencia superior.

En el desarrollo del Adiestramiento Laboral, la evaluación que se realiza al inicio (etapa exploratoria) está en función de determinar las necesidades e intereses profesionales y espirituales del recién graduado. La auto-evaluación de sus propias habilidades está en función de los problemas profesionales que en su objeto de trabajo debe lograr resolver.

El procedimiento para evaluar el recurso humano se denomina comúnmente “evaluación del desempeño”(121,48), aquí se determinan las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable desempeño laboral del recién graduado.

La calidad del desempeño del recién graduado parte del nivel de competencia alcanzado en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales, por lo tanto, es necesario tener en cuenta la actualización de sus conocimientos, el grado de desarrollo de sus habilidades profesionales y de solución de problemas, así como sus valores y actitudes ante la comunidad, la escuela, la familia y los alumnos.

- Básicamente, nos estamos refiriendo a lo que sabe y sabe hacer (competencias) y a lo que en realidad hace (desempeño) el recién graduado. Las evaluaciones de competencias y desempeño profesional se desarrollan mediante la auto-evaluación interna o auto-evaluación, que realiza la propia institución, mediante la evaluación externa que ejecutan los jefes, el municipio de educación, la provincia, la familia y la comunidad.

-

- Del análisis de los resultados de evaluación que obtengamos, podemos determinar los problemas que tienen los recién graduados en su proceso de trabajo, porque no quieren, no pueden o no saben.

-

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño deben estar dirigidos a:

- -- El tratamiento del recién graduado para lograr satisfacer las necesidades, en función de su mejor actuación pedagógica.

- -- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación, teniendo presente por una parte los objetivos institucionales y por la otra, los objetivos individuales del recién graduado.

-

- Evaluación del programa. Está sujeta a las características del programa de Adiestramiento Laboral.

-

Resulta notable establecer la distinción entre evaluación formativa y sumativa. En la evaluación formativa el ejercicio de evaluación sirve como feedback (retroalimentación) y guía, influyendo sobre el desarrollo del programa de Adiestramiento Laboral. La evaluación sumativa se ocupa de recoger datos demostrativos correspondientes a cambios en el comportamiento de los egresados, en ella es importante tener en cuenta la evaluación del desempeño.

- Características de un programa de Adiestramiento Laboral

- Utilidad: Debe resultar útil para una adecuada toma de decisión, la utilidad puede ser intrínseca y extrínseca, debe determinar el valor del programa en sí mismo, así como, los efectos que produce en los egresados que lo siguen.

-

- Determinación del valor del programa: El uso de la información que se recoge a través de la evaluación debe ser acorde con el tipo de decisión a la que pretendemos que sirva. Los resultados esperados deben ser analizados a corto y largo plazo en todo el proceso de formación y, al terminar éste se debe tener en cuenta incluir un plan de seguimiento que controle los resultados de su continuo perfeccionamiento.

-

- Efectos personales y sociales: Debe controlar los efectos que produce en los egresados en el ámbito individual, así como las consecuencias en el contexto en que se desarrollan.

- La planificación del programa de Adiestramiento Laboral comprende la evaluación del proceso y la evaluación del resultado.

-
- Evaluación del proceso: Trata de detectar, entre una de sus acciones, los fallos en el diseño para su modificación. Esta evaluación debe ser sistemática, parcial y final con la finalidad de comprobar el logro de los objetivos y la efectividad de los conocimientos impartidos en el plan de superación, fundamentalmente mediante su puesta en práctica
-
- La evaluación de resultados: Es la medición e interpretación del efecto del programa, de los progresos realizados en función de los objetivos y la vía para trazar la continuidad del perfeccionamiento profesional del recién graduado.
-

Una vez identificados los diferentes tipos de necesidades, y sobre la base de las prioridades establecidas, las posibilidades y recursos existentes, se pasa a diseñar el programa de capacitación; al concluir éste, es necesario proceder a evaluar los resultados en correspondencia con:

- Grado de satisfacción del recién graduado.
- Grado de satisfacción de los jefes.
- Resultados alcanzados por los alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.5- Las habilidades pedagógicas profesionales para la Educación Física en el plan de estudio “C” perfeccionado y en el Adiestramiento Laboral.

Las habilidades constituyen sin dudas un tema complejo para cualquier investigador, no por ello ha dejado de ser tratado en la literatura científica, sino todo lo contrario, diversos han sido los autores que le han ofrecido un tratamiento (19),(22),(38),(46),(67),(78),(116), coincidiendo en que las habilidades se ponen de manifiesto cuando se aplican los conocimientos y hábitos que se poseen para cumplimentar con éxito la tarea propuesta. Del análisis de la bibliografía consultada se pueden determinar las ideas esenciales de las habilidades, las cuales son: la premisa esencial del desarrollo de las habilidades son los conocimientos, las habilidades están formadas por una acción, las habilidades se desarrollan a partir de la sistematización de las operaciones, la acción existe a través de las operaciones, las que son procedimientos que se subordinan a la tarea, y que la habilidad constituye una forma de asimilar la

actividad; destacando que para que haya desarrollo de la habilidad se necesita una orientación, ejecución y control por parte del maestro.

Las habilidades constituyen una de las formas de asimilación de la actividad del hombre. Desde el punto de vista psicológico la habilidad constituye el dominio de operaciones (psíquicas y prácticas) que permiten la regulación racional de la actividad. Es la comprensión de la interrelación entre el fin de la actividad y las condiciones, los medios de su puesta en práctica(19)

La habilidad es el saber hacer, es el dominio por parte del sujeto, de las operaciones que se manifiestan desde un saber hacer elemental, que no se distingue por un elevado nivel de calidad en la ejecución, hasta un alto grado de perfección y destreza en la realización de las operaciones.

Existen diferentes tipos de habilidades pero para nuestra investigación es determinante referirnos a un tipo en especial: la habilidad profesional, que se define como aquella que permite al egresado integrar los conocimientos y elevarlos al nivel de aplicación profesional, dominar la técnica para mantener la información actualizada, investigar, saber establecer vínculos con el contexto social y gerenciar recursos humanos y materiales. (8) La habilidad profesional se enmarca en la disposición de efectuar la acción o el conjunto de acciones productivas de una manera consciente utilizando, correctamente situaciones dadas, y los métodos oportunos para su realización, logrando resultados cualitativos y cuantitativos en el trabajo. Además, este tipo de habilidad determina el perfil del egresado, permite el desarrollo de la actividad profesional con un alto grado de destreza, tiene como base las habilidades pedagógicas de las asignaturas y debe adquirirla el egresado para un desempeño eficiente en su trabajo.

Se considera que las habilidades del profesor, son habilidades pedagógicas, porque permiten que pueda interactuar con sus educandos, a partir de poseer el dominio no sólo

del contenido que debe impartir, sino de las particularidades psicológicas y pedagógicas de los alumnos, para desarrollar correctamente su función de educador, de transformador de la personalidad de éstos. Son habilidades profesionales, porque lo diferencian de los profesionales de otras esferas del saber, porque las utiliza según las condiciones en que se encuentre y les permite diferenciar la atención psicopedagógica a los educandos de acuerdo con sus potencialidades y carencias. Por ello, las habilidades del educador son habilidades pedagógico-profesionales(HPP), que se definen como el conjunto de acciones intelectuales, prácticas y heurísticas correctamente realizadas desde el punto de vista operativo por el sujeto de la educación, al resolver tareas pedagógicas, donde demuestre el dominio de las acciones de la dirección socio-pedagógica que garantiza el logro de los resultados de la enseñanza y la educación. (119).

Partiendo de la clasificación de Kuzmina y Guinetsiski ,(67) Mirtha Hechavarría (46) clasificó las HPP en cultura física, desde de la invariante dirección en: habilidades de proyección, constructivas, gnósticas, organizativas y comunicativas.

En esta clasificación de las HPP para la cultura física no se considera la habilidad de investigación, este hecho, unido a la no precisión, en la disciplina principal integradora para el desarrollo de estas habilidades presupone una reflexión acerca de esta actividad en el plan de estudio, pues el otro documento que rige esta actividad, el programa director de formación científica, data de 1991,(57),(61) lo que resulta incoherente con el diseño de esta disciplina.

Los autores Barreros Hernández y Castillo Castro (22) en su modelo pedagógico para la formación y desarrollo de hábitos, habilidades y capacidades declaran en secuencia, el modo de actuación del profesional pedagógico como la dirección del proceso docente educativo e identifican las habilidades de investigación, planificación, organización, ejecución, control y comunicación como esenciales para la labor pedagógica.

En el plan de estudio “C” perfeccionado se continúa con la formación de perfil amplio, en las cuatro campos de acción declaradas en la versión anterior, apareciendo las

interrelaciones que establecen las personas y la cultura física en los eslabones de base mediado por la actividad pedagógica como el objeto de trabajo del profesional; se reconoce con un carácter “pedagógico el modo de actuación del profesional”,(58,2) así como la existencia de tres esferas de actuación: las escuelas del Sistema Nacional de Educación y la de los organismos, los combinados deportivos y los centros de producción y los servicios. Nuestros profesionales que son ubicados en el campo de la educación física(EF) una vez graduados tienen como eslabones de base las escuelas primarias, secundarias, de oficios, especiales y las de los planes especiales de la Revolución, así como los preuniversitarios y los politécnicos.

El plan “C”, perfeccionado para la esfera de actuación de la EF, se desarrolla y sistematiza en sus aspectos esenciales desde el primero hasta el tercer año de la carrera, donde se implementan tres disciplinas que constituyen el núcleo para el desempeño laboral en EF, ellas son: la disciplina principal integradora(DPI), la didáctica de la EF y la teoría y metodología de la actividad física.

Uno de los aspectos novedosos del perfeccionamiento del plan de estudio “C”, lo constituye la aparición de la DPI,(61) sumándose a las ya existentes de carácter general, básico, básico específico y del ejercicio de la profesión La DPI se desarrolla en todos los años de la carrera, declarando que su sistema de habilidades está compuesto por las habilidades pedagógicas profesionales; en ella se integran los componentes académico, laboral e investigativo en torno a los problemas profesionales que debe resolver el futuro profesional en correspondencia con los cuatro campos de acción. La DPI esta compuesta por la práctica laboral investigativa y se lleva a cabo a través de las disciplinas del ejercicio de la profesión con carácter de sistema a partir del segundo año de la carrera.

El diseño curricular de la carrera le ha asignado a la práctica laboral investigativa la tarea más importante con un carácter más integrador y globalizador, en esencia la formación de las HPP. Mirtha Hechavarría reconoció que la Formación de HPP necesarias para la dirección eficiente del proceso docente-educativo de la EF y el entrenamiento deportivo está determinada por el desarrollo de las habilidades de planificación, organización, y de comunicación durante la formación del profesional de la cultura física, (46) de esta manera la práctica concebida como el espacio curricular especialmente diseñado para aprender y construir el pensamiento práctico del profesor en todas sus dimensiones(45) constituye un reto debido a varios factores:

- El diseño de la DPI no tiene un sistema de conocimientos propios, sino que existe en un carácter interdisciplinar.

- El conjunto de relaciones que se establece alrededor de la labor del practicante tiene una dependencia directa en la formación de sus HPP, entiéndase escuela, profesor tutor, asesor y los estudiantes con los que el practicante trabaja. La labor de tutoría ha sido objeto de análisis e investigaciones, sin embargo, aunque están planteados teóricamente sus fundamentos para su aplicación práctica en la carrera de Cultura Física, (68),(69),(117),(118) tienen una dependencia directa en el proceso de selección que se realice de los profesores tutores. Los tutores no siempre se interesan por la formación de sus alumnos y en ocasiones los consideran como sus ayudantes; además, generalmente se inclinan por una evaluación positiva de sus practicantes.

- La labor del profesor asesor también está condicionada por su nivel de dependencia a la preparación y actitudes que posee, así como, por una tendencia a priorizar su labor académica en el centro formador. Ya Álvarez de Zayas (6) en un diagnóstico realizado a nuestros planes de estudio expresó que todos los profesores no se sienten responsabilizados desde el punto de vista docente con el desarrollo de la actividad laboral y en el pensamiento de los profesores universitarios tiene más jerarquía la actividad docente que la actividad laboral, aspecto que conduce a no reconocer en la práctica el elemento esencial del desarrollo de las HPP.

- El desarrollo de las habilidades investigativas vista con un enfoque sistémico en su formación sobre la base de la solución de los problemas profesionales: Este elemento aunque existe un programa director de formación científica no es reflejado de ninguna manera en la concepción de la DPI que lo debe rectorar a partir de la práctica docente del año, esto va limitando la idea del profesor como investigador de su proceso pedagógico.

La didáctica de la EF es una disciplina del ejercicio de la profesión, que está orientada a que el profesional aprenda a solucionar problemas en esta esfera de actuación,(58) la misma está compuesta por 16 asignaturas distribuidas en los tres primeros años de la carrera.

La disciplina didáctica de la EF da posibilidades de formar las HPP a través de sus asignaturas mediante la práctica docente interna, donde los estudiantes demuestran los aspectos relativos a la organización del grupo, el calentamiento, la recuperación, la metodología de la enseñanza de los aspectos estudiados y los ejercicios para el desarrollo de capacidades físicas, y, desde luego, por la vía de la práctica laboral investigativa de segundo y tercer año que ejecuta el departamento de EF.

La disciplina teoría y metodología de las actividades físicas debe propiciar los conocimientos básicos específicos que tienen salida directa al modelo del profesional, relacionados con habilidades de evaluación de clases de EF, planificación de las tareas, selección de los ejercicios, distribución de las tareas en la clase, entre otras; en esencia, es una metodología especial. Esta disciplina presenta incoherencias en su programa con respecto a la concepción del plan de estudio porque no es posible cumplimentar su sistema de habilidades por sí misma, sino a través de la DPI en su expresión de objetivos por años.

Según la concepción del plan de estudio “C” perfeccionado,(58) la DPI debe tener el mayor nivel de integración en el desarrollo de las HPP, por lo tanto, las disciplinas teoría y metodología de la actividad física y la didáctica de la EF deben tributar con sus asignaturas por años a los objetivos de la práctica laboral investigativa, expresados en términos de habilidades por semestres y años de la carrera, sin embargo esto no siempre es así se toma como referencia que en el primer año la práctica de familiarización declara la habilidad de observación como la más integradora, y por otro lado, la disciplina didáctica de la EF declara habilidades de carácter más integrador en ese mismo año, aspecto que entra en contradicción con el diseño del plan de estudio “C” perfeccionado, lo cual evidencia una relación inversa a la establecida.

Para proveer al futuro profesional de la educación los recursos teóricos y metodológicos que le permitan interpretar adecuadamente la realidad profesional y sobre esta base hacer un análisis científico que lo lleve a encontrar alternativas de solución a los problemas que se le presente, es necesario que se adquiera una formación teórica sólida acerca del objeto de su profesión, que transite por un acercamiento progresivo a los modos de actuación profesional, lo que se logra vinculándolo a lo largo de la carrera a la práctica de su futura profesión, desarrollando un método científico que le permita el tránsito de lo concreto sensorial a lo abstracto, a lo concreto pensado y de ahí a la práctica transformadora, que es la vía del conocimiento científico, y que desarrolle

habilidades para la comprensión del funcionamiento de la personalidad de los educandos y su necesaria orientación en el proceso pedagógico.(27) Es por ello que el recién graduado debe desarrollar un método científico que le permita dar solución a los problemas profesionales bajo la guía de un tutor, integrando su formación académica y laboral.

-

En esta tesis se asumen como habilidades pedagógicas profesionales para la dirección del proceso de la EF, luego de hacer un estudio del plan de estudio, especialmente de las disciplinas teoría y metodología de la actividad física, didáctica de la EF y la disciplina principal integradora y además de profundizar en los fundamentos teóricos encontrados en la búsqueda bibliográfica, las siguientes: la observación, comunicación, organización, planificación, ejecución y el control.

-

- En el Adiestramiento Laboral, debido a su condicionalidad a la formación de pregrado y a la necesidad de un enfoque sistémico y coherente, se debe partir de la disciplina principal integradora(DPI); este enfoque posibilita a los recién graduados la ampliación y consolidación de los conocimientos y habilidades en función del modo de actuación del profesional, aspecto que se concreta a través de los objetivos por años, que a su vez tienen un carácter integrador el que algunos autores denominan habilidad integradora. Esta concreción se realiza en la práctica laboral investigativa donde el estudiante debe aprender a conocer su mundo laboral, los conocimientos que necesita profundizar y las habilidades que requiere desarrollar para su mejor desempeño laboral, trabajar en colectivo, realizar proyectos y alcanzar las habilidades que le permitan hacer frente a los problemas educativos, con espíritu socializador, ser comunicativo, reflexivo, crítico, enérgico e independiente, sin descuidar sus responsabilidades ante el colectivo laboral.

-

La DrC Josefina Piñón en su tesis doctoral (94,52) definió la habilidad integradora como “el dominio de aquellas habilidades comunes que caracterizan el modo de actuación profesional. En ella se integran las habilidades generales de una carrera y mediante la jerarquización y la sistematización de las habilidades por año, se ha de lograr que el estudiante aprenda a enfrentarse a los problemas inherentes al objeto del egresado.”

Las habilidades integradoras permiten identificar la estructura lógica del desarrollo del Adiestramiento Laboral y ser el hilo conductor que facilita a la disciplina integradora la formación del profesional. El contenido de la disciplina integradora es la realidad circundante; su alta potencialidad educativa, compromete las asignaturas del año al lograr que el estudiante se desarrolle en el contexto social, se apropie de la lógica de ese contexto, y aprenda a resolver los problemas presentes en el mismo. En ese marco se forman los valores, convicciones y sentimientos que caracterizan al estudiante, como ciudadano, como miembro de su sociedad.

La habilidad integradora se forma si el objetivo del año se plantea en términos de acción concreta y se somete al estudiante a su logro sistemático, de modo que con esta sistematización realice la ejecución de la acción concreta inducida por dicho objetivo; es por ello que en el Adiestramiento Laboral la habilidad integradora es aquella que tiene el mayor nivel jerárquico, y por las características del modo de actuación del profesor de EF está expresada en términos de dirigir el proceso de la EF escolar; aún cuando, se presenten insuficiencias en el desarrollo de las HPP, pues el recién graduado debe dirigir clases de EF por constituir la tarea fundamental de este modo de actuación.

En esta tesis se asume que en el Adiestramiento Laboral por ser una continuidad del desarrollo profesional en expresión de superación, se debe partir de lo logrado en términos de HPP en la DPI, aspecto que permite diseñar cuáles continuar desarrollando, cuáles perfeccionar y cuáles añadir en función del modo de actuación expresado por el desempeño laboral del egresado.

1.6- El tutor de Adiestramiento Laboral

- En la actualidad se concibe al tutor como profesor e investigador. En diferentes partes del mundo a este profesional se le suele llamar indistintamente: mentor, tutor, profesor asesor, profesor experto, coincidiendo en las

funciones de orientar y apoyar a los practicantes en la formación inicial, o, a los profesores noveles que se inician en el mundo del trabajo profesional docente.

-

El tutor de Adiestramiento Laboral tiene sus antecedentes en el tutor de la práctica laboral investigativa en la formación inicial; a pesar, de que la práctica docente ha sido objeto de un continuo perfeccionamiento y como tendencia un notable aumento de la cantidad de horas asignada a ella en la evolución de los diferentes planes de estudios, además de la responsabilidad total de la formación y sistematización de las habilidades pedagógicas profesionales, aun no es suficiente su incidencia en los recién graduados.(98)

En “Selección de Lecturas sobre el tutor y la producción intelectual”, de la Dr Julia Añorga (37) se realiza un análisis de la labor tutorial en la que se destaca el estudio de diferentes autores que han abordado al tutor y la acción tutorial, entre ellos se destaca: Alcántara Santuario, éste define la tutoría como un sistema de atención educativa donde el profesor apoya a un estudiante o grupo pequeño de manera sistemática; considera que es necesario superar a través de un entrenamiento a los tutores, para garantizar la competitividad de los mismos, Quero García define al tutor como el profesional que adquiere formalmente un compromiso frente a una institución y para el tutorado consiste en guiar, orientar y evaluar día a día el trabajo de un investigador.

- Martínez Quijano y Añorga Morales (37) expresan que el tutor es aquel profesional con el que se negocia la formación y el mejoramiento profesional y humano de los individuos de acuerdo a los intereses sociales e individuales, declara por tutoría o acciones tutoriales la producción de conocimientos que se sustenta en el principio de la relación entre la teoría y la práctica, sobre la base del proceso de negociación entre el tutor y él. Piñón González (98) plantea que el tutor influye en la formación y desarrollo de la competencia laboral del recién graduado.

-

En el programa de Adiestramiento Laboral se necesita elegir al profesor tutor, definiendo el mismo, según Piñón(98), como el personal capacitado que influye en la formación y desarrollo de la competencia laboral del egresado. Esto nos indica que el tutor debe ser un personal experto que influye en la formación y desarrollo de la competencia laboral del recién graduado, conocedor de la escuela, los programas de

estudio y la práctica cotidiana del entorno, donde ha sido ubicado el recién graduado, criterios que compartimos con Héctor García. (42)

Según Josefina Piñón (98) el tutor debe reunir cualidades que le permitan cumplir los objetivos del programa de Adiestramiento Laboral, para ello tendrá que ser un docente experimentado, capaz de evaluar el desempeño laboral del recién graduado teniendo en cuenta sus criterios, necesidades e intereses, ser un buen comunicador para lograr la adecuada reflexión sobre los logros y dificultades y conjuntamente elaborar el programa de capacitación. El tutor, cuando sea necesario, deberá realizar las críticas de manera que ayude al recién graduado a mantener su dignidad y sentimientos de valía.

1.7- El diseño curricular en el Adiestramiento Laboral.

Muchos son los autores que han tratado en los últimos años los elementos relacionados con el diseño curricular(15),(34),(43), donde se destacan las posiciones de Arredondo, Gimeno Sacristán y Frida Díaz Barriga, esta última entiende por desarrollo curricular el proceso de elaboración, construcción y concreción progresiva del currículum, mientras que el diseño curricular es la forma o esquema de racionalización que deliberadamente se utiliza en dicho proceso o en fases diferenciadas del mismo.(34)

El vínculo anteriormente descrito llevado a la educación avanzada tiene en cuenta dos hilos conductores en el proceso conducente del diseño curricular a currículum que son: la investigación científica y el ejercicio profesional. Estos hilos o líneas del diseño curricular están presentes en todas las formas de Educación Avanzada, desde el doctorado hasta la autosuperación, pero adquiere un papel preponderante durante el diseño curricular en dependencia de qué forma se trate, así por ejemplo, en las maestrías y doctorados, el hilo conductor debe ser la investigación, la formación de habilidades para la docencia y la investigación, por su parte en el Adiestramiento Laboral el hilo

conductor es el ejercicio profesional, donde hay transferencias de conocimientos y de tecnologías; es por ello que se debe considerar el egresado de pre grado no como producto terminado, sino, como materia prima semielaborada, para después completar su elaboración a través de la superación profesional.(15), sin embargo, en nuestra tesis se asume una posición que tiene como núcleo el ejercicio profesional a partir del modelo del profesional y su diagnóstico en la etapa de Adiestramiento Laboral y la investigación acción como guía de construcción y ejecución del currículum.

En el transcurso del desarrollo de las ciencias, en el campo de pedagogía, se pueden encontrar diversos modelos de diseños curriculares, para ello nos referimos al estudio y clasificación realizada por O. González Pacheco y José Pérez Gómez, citados por Fátima Addine(2), de los cuales extraemos dos por ser asumidos en esta investigación:

Modelo de Investigación en la acción: Kemmis y McTaggart (2) definieron la investigación acción como una forma de indagación introspectiva colectiva, emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como, su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar.

Por su parte Rodríguez Rojo citado por Julia Blández,(18,23) la describe como "modelo de investigación dentro del paradigma cualitativo que observa y estudia, reflexiva y participativamente, una situación social para mejorarla"

El objetivo de este modelo es variar la práctica tradicional de concebir la investigación educativa dentro del paradigma de las ciencias naturales, concibe el currículum como proyecto de ejecución que se verifica en la acción del aula y donde los sujetos que participan en él son parte constituyente; exige la participación plena e integral de la comunidad durante la investigación, no establece una separación tajante entre quien

diseñó el currículum y quien lo desarrolla y plantea que el problema nace en la comunidad, que lo define, analiza y resuelve para su mejoramiento.

Modelo de Currículum desde un enfoque histórico – cultural: Este modelo toma en cuenta dos premisas fundamentales: las exigencias de la teoría general de la dirección y las regularidades del proceso de asimilación de los conocimientos durante la actividad; el cumplimiento de estas exigencias se traduce en la elaboración de tres modelos específicos: modelo de los objetivos, modelo de los contenidos de la enseñanza y modelo del proceso de asimilación. Utiliza el perfil o modelo del profesional como punto de partida para la elaboración del plan de estudio y del proceso docente, y conforma el patrón evaluativo de la calidad de los resultados del sistema de enseñanza del graduado como profesional y como ciudadano.

La construcción del currículum desde la perspectiva histórico-cultural, considera tres enfoques para la elaboración del modelo de profesional y son: el modelo de las cualidades, el modelo de los conocimientos y el modelo de la actividad. La implementación del currículum es una tarea necesariamente colectiva y multidisciplinaria que involucra a planificadores, profesores y estudiantes, de forma que articule el proyecto por consenso. La eficacia del currículum está matizada por la forma que asumen los objetivos previstos, como fines personales, tanto alumnos como profesores.

Conclusiones del capítulo I.

Del análisis de los fundamentos teóricos para el diseño de la superación del Adiestramiento Laboral en la cultura física se arriba a las siguientes conclusiones:

- El Adiestramiento Laboral como etapa posterior e inmediata al egreso constituye una necesidad del desarrollo profesional del recién graduado, permitiendo complementar, consolidar y ampliar conocimientos y habilidades

específicas para que puedan asumir con eficiencia las funciones de su desempeño laboral.

- El enfrentamiento a los problemas de los profesores noveles, según las fuentes consultadas, se asume desde la perspectiva de la superación, con el objetivo de capacitar al recién graduado, incluida la complementación, ampliación, actualización y consolidación, en relación a la actividad donde se desempeña profesionalmente.
- El Adiestramiento Laboral se sustenta en la teoría de la Educación Avanzada, con un carácter procesal, lo cual determina que para el diseño del Adiestramiento Laboral en la EF son determinantes los principios de la condicionalidad al pregrado, la relación teoría-práctica y su carácter axiológico.
- Los recién graduados necesitan durante su desempeño laboral un profesor que guíe su actividad profesional: El tutor de Adiestramiento Laboral, el cuál debe influir en la formación y el desarrollo de la competencia laboral del egresado.
- Para el diseño curricular del Adiestramiento Laboral en EF se debe utilizar el modelo de currículum desde el enfoque histórico cultural, debido a que el pregrado de cultura física está diseñado por este modelo y la investigación acción para la ejecución de la superación.
- El desarrollo que se alcance en materia de habilidades pedagógicas profesionales en la disciplina principal integradora de la carrera, constituye base para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral.

Capítulo II: Superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

En este capítulo se exponen las características de la muestra, su selección, los métodos empleados, las técnicas, los elementos que justifican empíricamente el problema científico, mediante la ejecución del diagnóstico, las acciones metodológicas para el diseño de la superación, una estrategia para la superación de los profesores de

Educación Física en Adiestramiento Labora y los resultados en la aplicación del método del criterio de expertos.

II.1- Muestra, métodos, técnicas y procedimientos.

Tamaño de la muestra y sus características

La muestra de nuestra investigación está compuesta por veinte uno (21) recién graduados egresados de la Facultad de Cultura Física de Holguín, que se desempeñan como profesores de Educación Física escolar en la provincia de Holguín, quince (15) de ellos son del sexo masculino y seis (6) del sexo femenino, trece (13) pertenecen a la graduación 1999-2000 y ocho (8) a la de 2000-2001, actualmente cinco (5) trabajan en la enseñanza primaria, once (11) en secundaria básica, tres (3) en preuniversitario y dos (2) en técnica profesional. Veinte (20) de ellos se graduaron en el curso regular diurno y uno (1) en el curso de atleta. El promedio de edad del grupo es de 23,76, su índice general promedio en el pregrado fue de 3.98. El muestreo realizado fue intencional y representa el cien por ciento (100%) de la población. (Anexo No 1).

Métodos, técnicas y procedimientos.

Histórico-lógico: A través de este método fue posible durante el proceso de la investigación la búsqueda de los argumentos que antecedieron el problema científico, dónde, cuándo y quiénes realizaron estudios sobre el objeto de la investigación, a qué conclusiones arribaron, qué solución le dieron al problema planteado y en qué contexto la realizaron; por este método se pudieron determinar las regularidades y tendencias del objeto de estudio. Por este método se pudo conocer el programa de inducción, como solución a los problemas de los jóvenes profesores en el período de inducción profesional, su tradición en algunos países, la solución que ofreció Cuba a través del Adiestramiento Laboral en los diferentes organismos de la Administración Central del Estado, en especial en el MINED por medio de los institutos superiores pedagógicos; así como, el desarrollo que han alcanzado en el decursar histórico.

Análisis y síntesis: Durante toda la investigación fue utilizado; se realizaron análisis durante el proceso de consulta con la literatura, documentos, a especialistas y durante la aplicación de otros métodos que nos permitieron sintetizar en los aspectos esenciales y necesarios del objeto de investigación.

Sistémico estructural: Utilizado con el objetivo de determinar las relaciones, estructura y jerarquía entre los diferentes componentes que forman las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en el Adiestramiento Laboral.

“La estructura es el conjunto de relaciones entre los elementos de un sistema establecido en su forma pura, y en grado tal de abstracción, que permite excluir el carácter específico de estos elementos.”(50, 42)

Análisis de documentos: Permite valorar durante el proceso de la investigación, aquellos datos que están reflejados en documentos oficiales y no oficiales en relación al objeto de investigación.

Test pedagógico: Se aplicó con el siguiente objetivo: Determinar el nivel de conocimiento a cerca de algunos elementos esenciales para la dirección de la clase de Educación Física en los recién graduados.

El test se realizó bajo la siguiente hipótesis: el nivel de conocimientos a cerca de la EF de los recién graduados influye directamente en el desarrollo de sus habilidades pedagógicas profesionales para la dirección del proceso docente-educativo de la EF.

El test pedagógico elaborado(Anexo No 2) fue aplicado a la muestra de esta investigación, que junto a otras técnicas y métodos permitieron caracterizar ese egreso de la Facultad de Cultura Física de Holguín. Fue puesto en práctica por los metodólogos que contaban con egresados de la muestra en su municipio.

Entrenamiento metodológico conjunto: Utilizado en la investigación con el objetivo de: evaluar el desempeño profesional del recién graduado en su expresión del desarrollo de sus habilidades pedagógicas profesionales, durante el proceso de dirección de la clase de EF. Según la siguiente hipótesis: el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales del recién graduado de cultura física incide directamente en su desempeño profesional.

Fue aplicado a la muestra de la investigación(Anexo No 3) durante la etapa de diagnóstico.

Observación estructurada: Se utilizó como parte del método del EMC (Anexo No 4) y permitió valorar el desempeño profesional del recién graduado durante la dirección del proceso docente-educativo, complementando la información recibida durante las fases de diagnóstico y caracterización de este propio método.

El EMC fue llevado a vías de hecho en las escuelas de los recién graduados, bajo la dirección del metodólogo municipal, jefe de departamento o ciclo, el resto de los profesores de EF de la escuela y el autor de la tesis.

Registro del Entrenamiento: Su objetivo fue registrar durante el proceso de aplicación del método del entrenamiento metodológico conjunto, toda la información que como resultado, emanaba de la caracterización, ejecución y el control.

Entrevista no estructurada: Se utilizó para entrevistar al jefe de departamento de didáctica de la EF y vicedecano docente de la Facultad de Holguín, con el objetivo de obtener información acerca del pregrado y de la práctica docente de EF desarrollada por los egresados durante su formación inicial.

Con la siguiente hipótesis: La formación inicial del recién graduado incide directamente en su competencia profesional.

Encuesta: Realizada a los metodólogos municipales de EF, para conocer elementos del desempeño profesional del recién graduado durante la dirección de la clase de EF y para determinar el modo de actuación profesional del profesor de EF; así como, para conocer del trabajo metodológico efectuado con los egresados. (Ver Anexo No 5)

II.2- Resultados de la constatación empírica del problema.

Aquí se expone un resumen de los resultados de los instrumentos aplicados a la muestra y a los diferentes implicados en el proceso investigativo.

En los análisis de documentos realizados se comprobó que en la Facultad de Cultura Física de Holguín, no existen indicaciones metodológicas específicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral, que se han matriculado recién graduados para desarrollar formas de superación establecidas para profesionales con experiencia en el ejercicio docente y que la caracterización que realiza, esta institución, no facilita el diseño de la superación del egresado para su etapa postgraduada.

En entrevistas realizadas al jefe de departamento de didáctica de la EF y al vicedecano docente, de la Facultad de Holguín, se conoció que existe diversidad de criterios entre los profesores asesores y tutores en cuanto a los fundamentos de la dirección de la clase de EF, elemento que pudiera dificultar el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales de los futuros profesionales.

Se conoció que el profesor asesor se dedica mucho más al control administrativo que al metodológico y que en ocasiones el profesor tutor no se siente responsabilizado en su totalidad con la formación de sus practicantes, al mismo tiempo, muchos profesores tutores no tienen la experiencia, ni los resultados necesarios para transmitir conocimientos y contribuir a desarrollar habilidades de los mismos

Resultados en la aplicación del test pedagógico

Las primeras dos preguntas recogen datos generales que fueron expuestos en la caracterización de la muestra.(Anexo No 1)

En la pregunta No 3 del test pedagógico, relacionada con los documentos que necesita el profesor para la planificación en EF, de los 21 profesores tres consideran que el sistema de objetivos es imprescindible para el maestro y representa un 14,28%, sólo un profesor no necesita distribuir el contenido de su programa para un 4,76%. En la educación es imprescindible el uso de estos documentos para planificar la clase, los restantes 17 respondieron positivamente esta pregunta para un 80,95% (Anexo 6).

Con relación a la cuarta pregunta, referida al documento del profesor de educación física "análisis metodológico" y que se considera necesario para desarrollar el proceso de planificación, al indagarle por la derivación gradual como componente del mismo, 13 de los 21 respondieron que afirmativamente, representando un 61,90% del total, dando muestra de desconocimiento del contenido de este documento.(Anexo 6). A la interrogante planteada con relación a que si las habilidades antecedentes, principal y la

sistematización de los ejercicios pertenecen al análisis metodológico, sólo uno no los consideró incluido, por lo que 20 respondieron adecuadamente la interrogante; la distribución de las capacidades físicas no pertenece a este documento, y 13 profesores noveles si lo consideran, sólo 8 respondieron correctamente a esta interrogante.

Relacionado con los conocimientos teóricos y su pertenencia al documento, 6 recién graduados no lo dominan. Con relación a la pertenencia o no de capacidades físicas necesarias a este documento, 20 egresados demostraron tener dominio del tema, al responder acertadamente; El diagnóstico de capacidades físicas 8 profesores lo consideran dentro del documento para un 38,09%, por lo que 13 contestaron correctamente su pregunta, representando un 61,90% (Anexo 6).

Esto permite demostrar que aunque conocen el documento, desconocen su contenido fundamental, lo que evidencia falta de sistematicidad en la utilización de los documentos normativos para la planificación del proceso de la EF.

En la pregunta número 5 relacionada con el empleo de los métodos, las mayores dificultades estuvieron con el método de repeticiones, al ser considerado por 16 egresados, como válido sólo para desarrollar habilidades o capacidades físicas, o sea, en una sola dirección, lo que representa un 76,19% en el margen de error.

En la pregunta que abarca el contenido de los métodos, ocurrió que el método explicativo-demostrativo lo confunden 11 de los profesores con el contenido del método de repetición, para un 52,38% de la muestra. El 42,85% no considera que el método de resistencia sirve para desarrollar la capacidad aeróbica. El 33,33% no considera que sin fragmentar la habilidad técnica están en presencia del método sintético. El 57,14% expresaron que en los métodos de intervalos existe control exacto sobre las repeticiones, donde se demuestra que no conocen que en los métodos de intervalos lo más importante es controlar los tiempos de trabajo y de descanso para establecer una relación armónica entre ellos. El 28,57 considera que en el método de repeticiones lo que predomina es la ilustración a través de medios visuales y no la ejercitación (Anexo 7).

En el primer inciso de la pregunta número siete del test pedagógico, 13 confunden el nivel de profundidad grueso con un nivel de asimilación, representando un 61,90%. En el segundo todos coincidieron en que la habilidad combinada no es un nivel de asimilación, y ocho profesores que representan un 38,09% no consideran el nivel reproductivo dentro de los niveles de asimilación, el 57,14% incluye el semipulido dentro de los niveles de asimilación, sólo 3 no incluyeron el nivel de creación para un 14,28% y 4 no pensaron en la aplicación, dentro de los niveles de asimilación para un 19,4%. Aquí las mayores dificultades se dan en la confusión de los niveles de asimilación con los niveles de profundidad, elemento que no permite una correcta comprensión en los objetivos plasmados en los programas de EF.

La pregunta número ocho relacionada con la utilización de los procedimientos organizativos en la clase de Educación Física, en el primer inciso el 28,57% consideró a la onda para una sola función, el 14,28% colocó al circuito para desarrollar habilidades, el 42,85% incluyó a las secciones una función única, el 38,09% consideró al área para el desarrollo de capacidades físicas, 19 confundieron a las estaciones para desarrollar capacidades, el 28,57% ubicó una sola función a las parejas y tríos, igualmente pasó con el frontal con un 42,85%. Un 33,33% planteó al recorrido para desarrollar solamente habilidades.

En la pregunta número nueve, relacionada con los contenidos de los procedimientos organizativos, el 19,04%, o sea, 4 no consideran al frontal como la ejecución simultánea de los ejercicios por parte de los alumnos. El 38,09% plantean que el recorrido es donde se ejecuta la misma actividad de forma simultánea. El 42,85% no considera a la onda como el procedimiento donde se ejecuta la misma actividad de forma alternada. 13 profesores consideran a las estaciones para doble función representando un 61,90%. El 100% considera al circuito para desarrollar capacidades físicas y dos profesores no lo consideran ideal en el desarrollo de la fuerza para un 9,52% (Anexo 8.)

En la pregunta número diez, valoración de la utilidad del test diagnóstico inicia, 7 profesores lo aplicaron a sus estudiantes y están claro de la necesidad de su empleo para un 33,33%. Otros 12 profesores no conocen, ni aplicaron sus resultados para un 57,14% y 2 egresados contestaron una parte de la interrogante adecuadamente y la otra de forma inadecuada para un 9,52 %.

En la pregunta número doce le dimos dos categorías solamente: bien y mal. En la referida a la calidad de la preparación metodológica a nivel de centro, 18 profesores contestaron adecuadamente para un 85,71% y tres mal para un 14,28%, aunque es bueno señalar que en las valoraciones se plantea que las preparaciones metodológicas en la mayoría de las veces se dedican a la planificación y no se desarrolla el debate profesional entre los profesionales del departamento o ciclo.

Valoración de las clases observadas.

En la observación a la clase, como elemento fundamental del método del entrenamiento metodológico conjunto, se pudo comprobar que: (Anexo 4 y 9).

En el primer punto observado, el uso de la terminología, el 72,72% utilizó una terminología correcta durante el desarrollo de la clase, el 18,18% obtuvo la categoría de regular y un sólo profesor en la de mal para un 9,09%.

En el segundo elemento observado cumplimiento de los objetivos, un sólo profesor cumplió totalmente su objetivo para un 9,09%, 8 de forma parcial para un 72,72% y 2 no cumplieron sus objetivos para un 18,18%.

El tercer objetivo observado fue el calentamiento, donde un 81,81% de los profesores cumplieron sus objetivos, un 9,09 no lo cumplió y otro profesor lo cumplió parcialmente.

El quinto punto observado fue el orden de los ejercicios y su relación interna, aquí el 63,63%, que representan 7 profesores, lo realizaron de forma acertada, aunque 4 profesores hicieron algunos cambios de último momento en su planificación, aspecto que afectó la lógica que se habían planteado inicialmente durante la clase, representando un 36,36%.

En la quinta observación planificada, relacionada con el cumplimiento en la práctica del método y el procedimiento planificado, ocurrió lo siguiente: los métodos de habilidades se cumplieron en 9 profesores para un 81,81%, y 2 no lo cumplieron para un 18,18%; en las capacidades físicas 6 lo cumplieron para un 54,54% y 5 no para un 45,45%. En los procedimientos organizativos para las habilidades, 8 cumplieron para un 72,72% y 3 no lo cumplieron para un 27,27%, en las capacidades, 6 cumplieron para un 54,54% y cinco no para un 45,45%.

El sexto elemento observado fue la diferenciación del proceso de enseñanza, en las habilidades, 6 profesores cumplieron lo planificado para un 54,54% y cinco no lo pudieron lograr para un 45,45%. En las capacidades físicas, sólo uno pudo lograrlo para un 9,09% y 10 no lo lograron para un 90,90% del total de los recién graduados.

El séptimo punto fue la forma de la corrección de errores, en el sentido metodológico de lo más general a lo particular, donde sólo 2 profesores lograron hacerlo de forma correcta para un 18,18%, los restantes 9 no pudieron hacerlo para un 81,81%.

La octava observación estuvo ligada al uso de los medios de enseñanza, en función de desarrollar habilidades y capacidades físicas. Aquí 9 profesores lograron utilizarla de forma adecuada para un 81,81% y sólo 1 no pudo lograr buenos resultados de forma correcta para un 9,09%, el otro profesor, no siempre, durante la clase logró aprovechar el uso de los medios para desarrollar habilidades o capacidades físicas.

En la novena observación relacionada con la apropiación de algún conocimiento teórico, durante las comprobaciones realizadas a los estudiantes, pudimos ver que sólo 3 profesores lograron transmitir conocimientos teóricos para un 27,27%, los restantes 8 no pudieron transmitir para un 72,72%.

Resultados de la encuesta realizada a los metodólogos municipales de EF

Fueron encuestados un total de 12 metodólogos de EF de la provincia de Holguín, de ellos 4 de la enseñanza primaria, 8 de la enseñanza media y media superior; 10 son del sexo masculino y 2 del femenino, 8 son licenciados en EF y 4 en Cultura Física; tienen como promedio 23,6 años de experiencia en la profesión y 9,5 de experiencia como metodólogos de EF.

Todos los encuestados coincidieron en que el uso de los métodos de enseñanza, el uso de los procedimientos organizativos, la formulación y derivación de objetivos y la evaluación escolar son insuficiencias que caracterizan a los recién graduados de EF egresados de la Facultad de Holguín, el 91,6 % consideran que existen insuficiencias con el trabajo diferencial en la clase, 10 metodólogos expresaron que a los recién graduados les resulta complejo y no logran una metodología acertada para el desarrollo de las capacidades físicas, así como, la atención a las diferencias individuales, 9 de ellos coinciden que la orientación hacia los objetivos es deficiente en los egresados de la EF, para un 75%. El trabajo con los monitores con sólo un 25% y el dominio técnico de las habilidades motrices deportivas de los programas con un 16,66%, son las insuficiencias que manifiestan 3 y 2 metodólogos respectivamente. (Ver Anexo No 13)

Durante la encuesta se pudo conocer que todos los encuestados consideran que los egresados logran la recuperación escolar, pero el 66,6% expresa que no logran la relación intermateria. Siete metodólogos dijeron que las clases de los recién graduados son reproductivas y que no se logra una adecuada corrección de errores, el 50% de ellos coincidieron que no dominan los programas de estudio, los métodos para el desarrollo

de capacidades físicas y la metodología para el desarrollo de habilidades motrices. El trabajo educativo y la formación de valores ,así como, el aprovechamiento óptimo del tiempo de la clase y la planificación de la clase resulta deficiente en los egresados, según 5 encuestados. De los metodólogos encuestados 4 consideran que la confección y uso de medios de enseñanza aún presenta insuficiencias.(Ver Anexo No 13)

Los encuestados plantean que realizan el mismo trabajo metodológico con los recién graduados que con el resto de los profesores de EF, pues la principal vía de trabajo metodológica que realizan es de manera colectiva, y concentrada por combinados deportivos.

Los elementos anteriormente analizados permiten corroborar los resultados obtenidos en las otras técnicas aplicadas, afirmando las insuficiencias de los egresados de la Facultad de Cultura Física de Holguín para la dirección de la clase de EF y demostrando que los metodólogos no realizan un trabajo diferencial en la atención y superación del recién graduado.

II.3-Acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Premisas teóricas para la elaboración de las acciones metodológicas en el diseño de la superación del Adiestramiento Laboral en Cultura Física.

Diseñar la superación del recién graduado de cultura física presupone al menos tener en cuenta las siguiente premisas:

1- El Adiestramiento Laboral puede tener un carácter temporal para uno de los perfiles, dado por las necesidades sociales.

La carrera de licenciatura en Cultura Física al tener perfil amplio, sus estudiantes, cuando ingresan a la misma tienen una orientación hacia una de las esferas de actuación, esta puede mantenerse o cambiar además de reforzarse durante toda la formación de pregrado, sin embargo una vez egresado no siempre coincide su orientación hacia una de las esferas con su orientación, pues ésta última se realiza teniendo en cuenta las necesidades que tiene la provincia, determinando que muchos recién graduados se desempeñen laboralmente durante su Adiestramiento Laboral en una esfera de actuación que no constituye su interés prioritario, de ahí que una vez vencido su Adiestramiento se reoriente hacia la esfera de actuación que más le interese o de lo contrario que en esta etapa se convenza de cuál debe ser su futuro profesional.

2- Carácter rector de la esfera de actuación en que ejerce su actividad profesional.

Durante el Adiestramiento Laboral en la superación que recibirá el recién graduado de cultura física, la esfera de actuación donde se desempeñe el egresado debe convertirse en el núcleo de su desarrollo, esto determina que si el recién graduado labora como profesor de educación física, debe recibir como núcleo de su superación los elementos que caracterizan el modo de actuación del profesional de la educación física(EF), basado en las necesidades, sin negar aquellas que tienen relación con los intereses individuales del egresado que pueden o no estar en correspondencia con su desempeño laboral; de esta concepción constituyen una excepción aquellos que son ubicados en el plan turquino, que por sus funciones tocan de alguna manera las cuatro esferas de actuación.

Esta concepción permite complementar y consolidar de manera sistémica las habilidades pedagógicas profesionales(HPP) del pregrado y el Adiestramiento Laboral en función de un mejor desempeño profesional del recién graduado.

3- Las exigencias contemporáneas que se les plantea a la esfera de actuación en que ejerce su actividad profesional.

Este elemento es muy importante y está relacionado con la dinámica actual del conocimiento en la esfera de la Cultura Física, aspecto que permite ser atendido en el Adiestramiento Laboral a través de la superación del recién graduado.

Los cambios de programas en la EF que recientemente fueron puestos en vigor, así como, una nueva concepción metodológica de la clase a raíz de lograr una formación cultural integral de los estudiantes, permite actualizar al recién graduado y aunque, exista flexibilidad en el plan de estudio, el mismo no permite implementar todos los cambios que se van produciendo en la rama.

4- Necesidad de la labor tutorial en el Adiestramiento Laboral.

El tutor del recién graduado constituye una figura esencial, pues aunque el egresado conoce el mundo en que se desempeña laboralmente, por ser similar al vivido por el en sus prácticas docentes, le son ajenas las relaciones con sus nuevos compañeros, el contexto educativo, los estudiantes, las relaciones con los directivos, legislaciones laborales, la responsabilidad de total independencia con sus alumnos, aspectos pedagógicos, metodológicos que no recibió con profundidad en la formación inicial o que aun presentan insuficiencias, por lo que evidentemente necesita de una orientación y asesoría en sus primeros años de trabajo.

5- Comenzar por el modo de actuación profesional de la esfera donde se encuentra laborando el recién graduado, a partir del modelo del profesional en la formación inicial.

A manera de orientación para el diseño de la superación en el Adiestramiento Laboral del licenciado en cultura física se hace necesario partir del modelo del profesional de la formación de pregrado, pues al tener perfil amplio, está en función de cuatro esferas de

actuación, aspecto que permite delimitar y determinar el modo de actuación en el perfil donde se encuentra laborando el recién graduado. Esta concepción tiene como ventaja que el modelo del profesional integra todos los objetivos generales por los diferentes años de la carrera, esto determina en el caso de la carrera de Cultura Física las habilidades más generalizadoras o integradoras, las mismas están expresadas en el plan de estudio en términos de dirigir los procesos de la Cultura Física.

6- Diseñar la superación a partir de la caracterización de la formación inicial y del desempeño en sus funciones.

Cada formación de pregrado en cultura física tiene sus propias características, determinadas por diversas variables que inciden directamente en ella, sin embargo cada egresado debe haber alcanzado niveles en su formación que lo diferencian de los demás, de ahí la necesidad de una caracterización que permita diseñar su superación en el Adiestramiento Laboral, así habrá egresados que necesiten más complementación, otros necesitaran actualización y continuación y algunos por su alto nivel, podrán optar por formas superiores de superación. Esta caracterización de su formación inicial permitirá conocer detalles que sirvan de pautas para trazar los objetivos del Adiestramiento Laboral, pero se necesita además de una caracterización en el puesto de trabajo, que permita evaluar su desempeño profesional; estos dos elementos facilitaran conocer el nivel alcanzado por el egresado.

7- Carácter sistémico expresado en la condicionalidad de la formación básica al pre grado y a la formación especializada.

Para el diseño de la superación en el Adiestramiento Laboral del recién graduado en cultura física, constituye una condición y un principio tener presente la formación inicial, que permite dar continuidad de manera coherente a la formación permanente en uno de los perfiles, según sea el caso; ésta determina las habilidades pedagógicas profesionales que se logran en el pregrado, cuáles no se trabajaron, qué nivel de sistematicidad presentan, qué nivel de generalidad; para poder determinar cuáles se

continúan trabajando, cuáles se deben incluir y qué nivel se debe alcanzar según el modo de actuación en que se desempeña.

8- Carácter flexible de la superación en el Adiestramiento Laboral pues permite combinar diferentes formas de la Educación Avanzada. (académicas y no académicas).

La superación en el Adiestramiento Laboral no puede ser rígida, sino que en dependencia de los resultados del diagnóstico determinará la continuidad de la formación inicial con sus diferentes variantes, estos resultados presuponen cómo realizar el Adiestramiento Laboral, pudiendo combinar diferentes formas no académicas e incluso académicas en los casos excepcionales; Estos aspectos determinan la no existencia de una sola vía para desarrollar la superación del egresado, asumiendo un carácter flexible para la misma.

Acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral:

- 1. Caracterizar la formación y desarrollo de las HPP para la dirección de la clase de EF en el pregrado.*
- 2. Determinar el modo de actuación del profesor de EF.*
- 3. Caracterizar el perfil de la EF.*
- 4. Identificación de los problemas docentes a resolver por los egresados.*
- 5. Determinar las HPP con las acciones y operaciones del Adiestramiento Laboral en EF.*

Caracterizar la formación y desarrollo de las HPP para la dirección de la clase de EF en el pregrado.

Parte de la concepción de la disciplina principal integradora, como el elemento central en la formación y el desarrollo de las HPP, aspecto que se manifiesta en el currículum de cultura física, a través de las diferentes prácticas docentes que se desarrollan por semestres; En los semestres 3,4,5 y 6 se deben formar y desarrollar las HPP más vinculadas a la esfera de actuación de la EF y a partir de ahí, deben sistematizarse a través de las demás esferas de la cultura física. Como objetivos en el semestre 5 y 6 ya los futuros profesionales deben “dirigir el proceso de la EF teniendo en cuenta las características biológicas, psicológicas y sociales del grupo, integrando como medio la gimnasia, el juego y el deporte para la promoción de estilos de vidas sanos, así como, el tratamiento de la información en correspondencia con las orientaciones y programas vigentes”(61,8)

Este objetivo está enfocado en la dirección del proceso docente educativo de la EF y debe cumplirse a través del desarrollo de las habilidades de carácter generalizador como la observación, planificación, la organización, la comunicación, ejecución y el control; cada una de ellas puesta en práctica mediante la relación de acciones y operaciones en el sistema de conocimientos y habilidades de los diferentes semestres en la práctica de familiarización y las prácticas docentes de la EF, en la enseñanzas primaria y media; así durante los tres primeros años de la carrera se van desarrollando y sistematizando las habilidades generalizadas a partir de la dirección del proceso de la EF.(Ver Anexo 14)

En este anexo se pueden apreciar las habilidades pedagógicas profesionales que se desarrollan en el transcurso de primero a tercer año de la carrera de licenciatura en cultura física, centradas en las tres disciplinas que más tributan a la esfera de actuación de la EF, además de su nivel de sistematización, demostrando incoherencias con el diseño del plan de estudio “C” perfeccionado, elemento que puede ser causa de algunas de las insuficiencias encontradas en el diagnóstico realizada en los recién graduado.

Es visiblemente apreciable, en este anexo, el pobre nivel de sistematización de las operaciones relacionadas con el control, a través de la utilización de test de rendimientos, elemento que incide en el desempeño del practicante durante la evaluación escolar. Es también apreciable la no existencia de diagnóstico motriz de los escolares durante la práctica docente, aspecto esencial dentro del proceso de planificación.

Las acciones y operaciones como componentes ejecutores de la habilidad están organizados formando sistemas y subsistemas de mayor o menor complejidad, en ellos se manifiesta el carácter sistémico de la habilidad en función del contexto en que se analice.; también las habilidades presentan en su estructura un componente inductor compuesto por los motivos y los objetivos y la base gnoseológica compuesta por el sistema de conocimientos.

El cumplimiento de cada una de las acciones y operaciones por semestres determina el objetivo del año y este a su vez el de la disciplina principal integradora(DPI) que se hace coincidir con el modelo del profesional.

El Adiestramiento Laboral como etapa posterior e inmediata del egreso, toma como punto de enlace los objetivos del modelo del profesional, pero lo delimita a una esfera de actuación en un estrechamiento del perfil; para determinar los objetivos en cada perfil en dependencia de la actividad profesional de cada campo de actuación.

Determinar el modo de actuación del profesor de EF. Partiendo del modelo del profesional de la carrera de licenciatura en cultura física que abarca las cuatro esferas de actuación, es posible delimitar el modo de actuación del profesor de EF, conformado por:

- La dirección del proceso de la EF partiendo de criterios científicos.

-Promoción y organización de las actividades de la cultura física en coordinación con las organizaciones políticas, estatales, sociales y de masas a nivel comunitario escolar.

-Formación de actitudes, normas, valores, ideales y convicciones político-ideológicas de sus escolares.

-Evaluación al desarrollo psíquico y físico de los escolares a partir del programa impartido y la planificación de las actividades físicas escolares.

-Perfeccionamiento sistemático de la actividad profesional a través de la superación y la investigación científica.

Caracterizar el perfil de la EF. Están determinadas por tres dimensiones:

- Dirección del proceso docente educativo de la EF.
- La dirección del deporte participativo o práctica deportiva escolar.
- La dirección de las actividades físicas- recreativas para los escolares.

Estas dimensiones pudieron ser determinados por la aplicación de la técnica de la encuesta(Ver pregunta # 3 en anexo No 5) a los metodólogos municipales de EF de las enseñanzas primaria, media y media superior, donde se exponen las actividades que realiza el profesor de EF y que caracterizan su perfil. A partir de estas dimensiones se trabaja como objeto, la dirección del proceso docente-educativo de la EF; o sea, la clase de EF, por constituir el eje central amparado por un programa, donde están determinados los componentes del proceso pedagógico y por la que además el estudiante recibe una calificación.

Identificación de los problemas docentes de la EF a resolver por el egresado, a partir de la dirección del proceso docente-educativo:

Los problemas profesionales están constituidos por las insatisfacciones, las necesidades, las contradicciones que estimulan la necesidad de búsqueda de soluciones en el proceso docente-educativo.

El problema profesional es la situación inherente al objeto de trabajo que se soluciona por la acción del profesional en el proceso pedagógico, refleja en la conciencia de este una contradicción que estimula la necesidad de búsqueda de vías de solución, establece una necesidad de carácter social, que da lugar a la generación de nuevos conocimientos y soluciones, y promueve el perfeccionamiento de la labor del profesional en la institución, la unidad de socialización y la apropiación de la cultura científico pedagógica. Fátima Addine(2)

Los problemas profesionales de la carrera de cultura física están declarados para las cuatro esfera de actuación, esto determina que para el diseño de la superación del profesor de EF en Adiestramiento Laboral, a partir de la dirección de la clase como elemento esencial del modo de actuación de este profesional, resulta necesario identificar los problemas docentes a que se enfrenta el egresado:

.Participación y motivación escolar.

.Uso de métodos en la enseñanza de las habilidades motrices.

.Uso de procedimientos organizativos y organización general de la clase.

.Transmisión de conocimientos teóricos en la clase.

.Orientación hacia los objetivos.

.Planificación de la clase de EF.

.Metodología para el desarrollo de las habilidades motrices.

.Aprovechamiento óptimo del tiempo de la clase.

.Metodología para el desarrollo de las capacidades físicas.

.Trabajo educativo y formación de valores.

.Recuperación escolar.

.La relación intermateria.

.Confección y uso de medios de enseñanza.

.Trabajo político ideológico.

.Métodos para el desarrollo de capacidades físicas.

.El trabajo de corrección de errores.

.Formulación y derivación de objetivos.

.Evaluación escolar y del proceso docente educativo.

.Dominio técnico de las habilidades motrices deportivas de los programas.

.Dominio de los programas de EF.

.Relaciones que establece con sus alumnos. Comunicación afectiva.

.Trabajo con los monitores.

.Trabajo diferencial de la clase.

.Atención a las diferencias individuales.

.Desarrollo de un pensamiento productivo a partir del contenido.

Estos problemas docentes incluyen el enfoque contemporáneo de los factores que influyen en la eficiencia y calidad de la clase de EF, así como, los requerimientos básicos de la técnica de dirección de la clase de EF expuestos por el DrC Alejandro López (74)

Determinar las HPP con las acciones y operaciones para el Adiestramiento Laboral en EF, a partir de la dirección del proceso docente educativo.

La habilidad de **dirigir** se define como un proceso proyectivo que se apoya en la planificación para poder realizarse. Para dirigir es necesario tener en cuenta otras habilidades que permitan hacerlo con la calidad requerida, tal es el caso de planificar, organizar y controlar. El proceso docente educativo se dirige con un fin determinado. Cada actividad transcurre bajo las acciones de planificar, organizar, ejecutar y controlar el contenido de dicha dirección, es por ello que se asume como la invariante o como la más integradora que caracteriza el modo de actuación del profesor de EF.

Para ello se han identificado un grupo de acciones y operaciones de las habilidades pedagógicas profesionales que deben caracterizar la dirección de la clase de EF en la etapa de Adiestramiento Laboral y que su dominio presumiblemente debe propiciar un mejor desempeño profesional del recién graduado.

Habilidad planificación

Acción: Planificación del proceso de la EF.

Operaciones:

- Utilizar los programas y orientaciones metodológicas para determinar los objetivos y contenidos.
- Elaborar el sistema de objetivos
- Elaborar las pruebas de diagnóstico de inicio del curso.
- Caracterizar el desarrollo afectivo, cognitivo y motriz de los escolares.
- Elaborar la distribución del contenido.
- Elaborar el análisis metodológico de los contenidos.

- Utilizar los documentos normativos de la EF para la evaluación.
- Utilizar la bibliografía para la actividad docente y su preparación en correspondencia con la clase.

Acción: Planificación de la clase.

Operaciones:

- Distribuir adecuadamente el contenido de cada parte de la clase.
- Asignar el tiempo para cada parte de la clase.
- Seleccionar los ejercicios del calentamiento.
- Seleccionar los ejercicios de organización y control a utilizar en la clase.
- Seleccionar las formas y los procedimientos organizativos.
- Seleccionar los métodos a utilizar en función del objetivo.
- Seleccionar los medios a emplear en función de los objetivos.
- Determinar la manera de evaluar o controlar el trabajo.
- Seleccionar los elementos educativos en función del contenido.
- Seleccionar las tareas que el alumno debe cumplir fuera de la clase.
- Utilizar el principio de aumento gradual y progresivo de las exigencias.
- Sistematizar los contenidos anteriores.

Habilidad organización

Acción: Organizar la actividad del alumno.

Operaciones:

- Colocar y utilizar medios de enseñanza de acuerdo a la cantidad de alumnos.
- Colocar y disponer de medios de enseñanza según los objetivos.
- Distribución de alumnos de acuerdo al área y los objetivos propuestos.
- Organizar y planificar el trabajo del monitor en el área.
- Ordenar los contenidos de acuerdo a los alumnos y su complejidad.
- Prever la atención a las diferencias individuales.
- Seleccionar y usar adecuadamente las formas y los procedimientos organizativos para la clase.
- Reorganizar la actividad de los alumnos en casos imprevistos.

Acción: Organización del maestro.

Operaciones:

- Establecer el orden y secuencia en que realizará las demostraciones y las explicaciones.
- Determinar cómo motivar a los alumnos.
- Determinar cómo evaluar y controlar su trabajo.
- Aprovechar y estructurar el tiempo para la clase.
- Organizar el contenido de la clase.
- Preparar el área con anticipación con relación a los medios.
- Limpieza y organización del área.

Habilidad comunicación

Acción: Explicación de las tareas y objetivos.

Operaciones:

- Explicación y descripción técnica del movimiento a estudiar.
- Orientar los objetivos de clase de manera motivante.
- Uso de la terminología adecuada de la Cultura Física.
- Utilización y explicación de los medios de enseñanza a emplear.
- Uso del vocabulario adecuado en correspondencia con la edad del escolar.
- Manera de corregir los errores técnicos.
- Aprovechar la relación intermateria en función del ejercicio físico que se esté desarrollando.
- Coherencia y claridad de lo que se expresa.
- Lograr una acertada comunicación con los estudiantes.
- Tono de voz adecuado que permita ser escuchado.
- Transmitir conocimientos teóricos en relación a los objetivos.
- Aplicar el principio de la conciencia y la actividad de manera eficiente.

Acción: Demostrar los ejercicios y las tareas.

Operaciones:

- Demostrar los ejercicios físicos desde la posición más adecuada a los estudiantes.
- Utilizar acertadamente los diferentes medios de enseñanza.
- Mantener la atención de los estudiantes durante la clase.

-Poder determinar el momento de volver a demostrar.

Habilidad evaluación.

Acción: Evaluar el proceso docente educativo.

Operaciones:

-Seleccionar y/o elaborar los instrumentos e indicadores para la evaluación procesal.

-Determinar los procedimientos, vías y momentos de la evaluación procesal.

-Procesar los resultados y confrontar datos de los instrumentos aplicados.

-Realizar la autovaloración del proceso docente y reelaborar los objetivos.

Acción: Evaluar la actividad del alumno.

Operaciones:

-Seleccionar y/o elaborar instrumentos e indicadores para la evaluación inicial, sistemática, parcial y final.

-Determinar los procedimientos para la evaluación escolar.

-Procesar los resultados de los instrumentos aplicados.

-Determinar la calificación escolar.

Habilidad investigación

Acción: Investigar el proceso docente educativo.

Operaciones:

- Observar el desarrollo del aprendizaje de las habilidades motrices básicas y deportivas, el desarrollo de las capacidades físicas y de los conocimientos teóricos en sus estudiantes apoyándose en instrumentos para tales efectos.
- Caracterizar el proceso docente educativo a partir del resultado de la operación anterior.
- Realizar búsqueda de información actualizada que permita acercarse a la solución efectiva a los problemas detectados.
- Determinación y selección de los problemas de investigación.
- Planificación del proceso de la investigación.
- Organización del proceso de la investigación.
- Controlar los resultados del proceso de la investigación.
- Evaluar los resultados obtenidos.

Entre las HPP y los problemas profesionales se establece una estrecha relación, donde se determina que las habilidades profesionales deben desarrollarse para solucionar los problemas profesionales de la EF.

A partir de los elementos que componen las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral, es posible elaborar una estrategia que permita implementar el proceso de la superación.

II.4- Estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Objetivo general: Mejoramiento del desempeño profesional de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral de la provincia Holguín, mediante el desarrollo de competencias.

Primer Paso: Diagnóstico del desempeño profesional para la dirección del proceso de superación de los profesionales de la EF en Adiestramiento Laboral.

Objetivo: Caracterizar el desempeño profesional del recién graduado de cultura física.

Este diagnóstico debe concretarse a través de dos (2) **acciones** fundamentales:

1.-Caracterización del egreso.

2.-Caracterización en el ejercicio de la profesión.

La caracterización del egreso debe resumir los resultados obtenidos por el recién graduado en toda su formación de pregrado, para ello es necesario partir del modelo del profesional como dirección de las actividades de la cultura física y tener presente la integración de los componentes académico, laboral e investigativo y sus resultados a través de las disciplinas de la carrera.

Esta caracterización va a acompañar al recién graduado hasta su puesto de trabajo y permitirá diseñar su plan de trabajo individual por su tutor, aspecto que debe implementarse de forma paralela a nuestra vía de superación.

Para realizar la caracterización del egreso de cultura física se tomó como referencia la realizada por la Dr Josefina Piñón(98) para los institutos superiores pedagógicos, a la cuál se le han modificado y ajustado algunos indicadores; para ello se han declarado, el objeto operacionalizador, las dimensiones, las variables y los indicadores.

Objeto operacionalizador: El diagnóstico de la formación de pregrado del recién graduado.

Dimensión: Caracterización del recién graduado en su formación inicial.

Variables:

-Aprovechamiento académico: Refleja el sistema de conocimientos y habilidades que adquirió en la carrera.

-Aprovechamiento laboral: Referido al desarrollo de habilidades pedagógicas profesionales adquiridos durante sus prácticas docentes.

-Aprovechamiento investigativo: Referido a los resultados en la solución a problemas de la cultura física.

-Orientación de la personalidad: Sistema de valores, convicciones, hábitos y habilidades adquiridas en la escuela y fuera de ella que se ajustan a una persona formando un todo único.

Aprovechamiento académico. Indicadores:

-Índice académico general

-Principales logros y dificultades en las asignaturas del ejercicio de la profesión.

-Logros y dificultades en la disciplina teoría y metodología de la actividad física.

Aprovechamiento laboral. Indicadores:

-Valoración de logros y dificultades en la dirección de las actividades de la cultura física durante las prácticas docentes.

-Valoración de la planificación de las actividades de la cultura física.

- Valoración de la organización en las actividades de la cultura física.
- Valoración de la comunicación en las actividades de la cultura física.
- Valoración de la evaluación en las actividades de la cultura física.
- Valoración del trabajo comunitario durante su práctica docente.

Aprovechamiento investigativo. Indicadores:

- Valoración de los trabajos de disciplinas desarrollados (psicología, ciencias biológicas, teoría y metodología y dirección.)
- Participación y resultados en eventos científicos estudiantiles.
- Valoración de los resultados del trabajo de diploma.

Orientación de la personalidad. Indicadores:

- Actitud ante el trabajo.
- Actitud hacia la defensa.
- Presencia y comunicación personal.
- Amor a la profesión.

Caracterización en el ejercicio de la profesión: Tiene como objetivo realizar la evaluación del desempeño del recién graduado y aunque la caracterización de la formación inicial evalúa los cuatro campos de la cultura física, esta sólo lo hace en uno de ellos: la EF determinado por la ubicación del egresado.

En esta caracterización el objeto operacionalizador es el diagnóstico del desempeño del recién graduado en el Adiestramiento Laboral, la dimensión es la caracterización en el ejercicio docente durante la dirección de la clase de EF, la variable es la dirección de la clase y los indicadores:

- Habilidades de planificación.

- Habilidades de organización.

- Habilidades de comunicación.

- Habilidades de evaluación.

Para ello se proponen los siguientes instrumentos:

- Test pedagógico: Con el objetivo de evaluar qué sabe el recién graduado relacionado con el sistema de conocimientos y habilidades de la EF, aspecto que permite evaluar su competencia profesional.(Anexo No 2)

- Entrenamiento Metodológico Conjunto: Permite a través de sus cuatro fases evaluar competencias y desempeño del recién graduado, especialmente la dirección del proceso docente-educativo de la EF.

Este método es aplicado por el metodólogo municipal de EF, jefe de ciclo o departamento y profesores de EF donde labora el egresado; esto permite conocer los conocimientos y las habilidades pedagógicas profesionales del recién graduado para la dirección de la clase, demostrando lo que sabe, lo que sabe hacer y lo que hace. Para ello se han elaborado guías de realización del EMC y para la observación de la clase. (Anexo No 3 y 4).

-Encuesta a metodólogos y Profesores de EF: Tiene como objetivo evaluar el desempeño del recién graduado desde la perspectiva de los compañeros del adiestrado, su tutor y el principal asesor de la EF en el municipio, lo que permitirá incrementar y fortalecer el diagnóstico, también está centrado en la dirección del proceso docente-educativo de la EF. (Anexo No 5)

-Encuesta al recién graduado: Tiene como objetivo conocer las necesidades e intereses de superación de los egresados.

Con todos los datos obtenidos mediante un proceso de triangulación de técnicas se puede determinar los avances o retroceso del recién graduado, al enfrentar los criterios de la caracterización inicial y la del ejercicio docente, permite conocer el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales durante el ejercicio de la dirección de la clase de EF y se pueden conocer los intereses individuales de superación de los egresados.

Segundo Paso: Planificación y organización general de la superación a través de la investigación acción.

Objetivos: Preparar al grupo de trabajo en los elementos generales de la investigación acción.

Planificar y organizar la investigación acción.

La investigación acción participativa(IAP), fundamentada en el desarrollo por etapas de: diseño, desarrollo y elaboración del informe final, determina aunque de manera flexible, que el inicio de la investigación se realice desde la institución formadora del recién graduado, pues así permite tener una retroalimentación de la formación inicial y la formación continua de sus profesionales; luego se determina el objeto de la investigación , después se busca a un investigador y finalmente se crea el grupo de

trabajo; de los caminos de inicio de la investigación acción este que se propone se ajusta a los fundamentos teóricos del Adiestramiento Laboral.

La Fundamentación de la IAP como núcleo para el diseño, ejecución y control del desarrollo del programa de superación del recién graduado, se basa en la posibilidad de que el adiestrado se apropie de un método científico que permita desarrollar sus HPP, a través del proceso de dirección de la clase de EF y a la vez ir solucionando los problemas docentes que se le presenten en el ejercicio de la profesión.

La apropiación del método le va a permitir desarrollar un pensamiento reflexivo, crítico, investigativo y sobre todo vinculado a su labor práctica, a través de la aplicación de planes de acción en el propio contexto educativo donde labora profesionalmente, aspecto que indudablemente incidirá en su continua formación profesional, con este enfoque se contribuye a la formación de un profesor investigador en la acción, que es uno de los atributos profesionales del rol del profesor, Corey y Shumsky citado por Villar Angulo (129)

Acciones:

3- Formación del grupo de trabajo: El grupo de trabajo está encabezado por un **coordinador**, quién además dirige la realización del primer paso de esta estrategia, este es el encargado de la selección de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral que integran el grupo de trabajo. Es criterio del autor de la tesis incluir a todos los egresados, pues generalmente dada la experiencia en la provincia Holguín, no sobrepasa la cifra de quince. Por el perfil de esta investigación no se necesitan tener en cuenta las características formales del grupo de docentes para el inicio de la investigación; así pues, se encontraran egresados que laboren en diferentes tipos de niveles y enseñanzas.

Las funciones del coordinador del grupo estarán dirigidas a:

Determinar el objeto de la investigación.

Hacer el diseño teórico.

Realizar el diseño metodológico.

Orientar al grupo de docentes como investigadores.

Ayudar y guiar a los recién graduados durante el proceso investigativo.

Organizar las tareas del grupo de trabajo.

Evaluar el impacto de la superación en los recién graduados.

Elaborar el informe final.

El grupo además está formado por los **profesores tutores** del recién graduado, quiénes no participaran todo el tiempo durante las fases de planificación y reflexión, y sí de manera directa en las de acción y observación durante la fase de ejecución de la investigación acción.

Durante la realización del diagnóstico se deben haber creado las bases para la selección del profesor tutor del recién graduado, el cual debe, siempre que sea posible, trabajar en el mismo centro del egresado, aspecto que facilitaría llevar a cabo las acciones en correspondencia a las funciones a él asignadas.

Constituyen funciones del tutor de Adiestramiento Laboral en esta estrategia:

Realizar asesoría al egresado en todos los órdenes profesionales.

Supervisar el cumplimiento de la planificación de la investigación acción.

Observar sistemáticamente el desempeño del recién graduado.

Evaluar al egresado.

El otro miembro del grupo evidentemente es el **recién graduado al que se le han asignado las funciones siguientes:**

Determinar la muestra de la investigación.

Elaborar el plan de acción individual sobre la base del general.

Llevar a cabo la fase de acción.

Recoger datos del proceso investigativo.

Realizar la evaluación del impacto del plan de acción.

4- Información general sobre el método de investigación acción.

Durante el primer contacto después de creado el grupo de trabajo, para la investigación se hace necesario:

Realizar en el grupo una presentación individual de cada implicado sobre: lugar dónde trabaja, municipio, escuela, enseñanza, tipo de estudiante.

Expresar por parte del coordinador los objetivos que se pretenden lograr con la superación.

Exponer por parte del coordinador la estructura de la superación para profesores de EF en Adiestramiento Laboral.

Caracterización de la investigación-acción, destacando los diecisiete puntos claves(Ver Anexo No 11) expuestos por Kemmis y McTaggart citados por Julia Blández(18).

5- Determinación de la muestra de la investigación.

Para que el recién graduado pueda dirigir el proceso docente educativo de la EF, llevar a cabo el plan de acción, manifestar y transformar sus habilidades pedagógicas profesionales, necesita por lo menos un grupo de estudiantes, para ello debe:

Solicitar oficialmente a la dirección de la escuela la autorización para la ejecución de la investigación, explicando los objetivos de la misma. La lleva acabo el tutor y el egresado.

De conjunto con el profesor tutor, realizar un análisis entre los grupos clases que él posee en la escuela; donde tendrá en cuenta, los horarios, cantidad de estudiantes, características de los estudiantes, posibilidad de uso de medios e instalaciones según horarios, horario de trabajo del profesor tutor para que pueda observar la actividad del egresado.

Una vez seleccionada la muestra realizará una caracterización detallada de ésta.

Explicar por parte del recién graduado y el tutor al grupo seleccionado de su participación en una investigación y sus objetivos.

6- Determinación del objeto de la investigación.

El objeto de la investigación se determina por el coordinador del grupo. En el primer paso de la estrategia durante la caracterización en el ejercicio, se evidenciaron los problemas docentes de los egresados en orden jerárquico; a partir de este orden se toman los problemas docentes que más inciden y se convierten en el objeto de la investigación-acción.

7- Determinación de los instrumentos de la evaluación y de recogida de información del proceso de investigación acción.

Recomendamos para la puesta en práctica de esta acción la utilización de algunas técnicas y métodos para cada tipo de integrante del grupo de trabajo.

Durante la investigación acción es importante el uso de la **observación participante** porque permite introducirse en los escenarios naturales de las acción y captar lo que realmente ocurre.

Para el profesor tutor el uso de las **notas de campo** donde se recojan sucesos, impresiones, observaciones, interpretaciones acontecidas durante el desempeño laboral del recién graduado, especialmente durante las fases de planificación individual y de acción.

Para el egresado **el diario**, que tiene sus antecedentes en el diario del practicante, es un documento donde se debe reflejar desde su perspectiva, sus opiniones, preocupaciones, dudas, sentimientos, observaciones, reflexiones; vividas a lo largo del proceso investigativo. A través del diario se pueden reflejar los cambios que experimentan los recién graduados.

El registro: Para el coordinador es el documento rector que recoge todos los acontecimientos durante el proceso investigativo. Pueden utilizarse durante el proceso de la investigación, si se disponen, de grabaciones en video, en audio y las fotografías.

Las **entrevistas y las encuestas** son técnicas que se deben utilizar en el proceso investigativo, permiten recoger estados de opinión, criterios, satisfacciones, dudas, insatisfacciones, sobre todo aplicada a los tutores, recién graduados y a los estudiantes.

Tercer Paso: Ejecución de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Objetivo: Capacitar a los profesores de Educación física en Adiestramiento Laboral para su desempeño profesional.

Acciones:

8- Fundamentar el objeto de la investigación.

Una vez seleccionado el objeto de la investigación acción corresponde al coordinador, la planificación de actividades docentes, que utilizando cualquier forma organizativa, permita tratar los elementos esenciales que fundamenten ese objeto, con el objetivo de actualizar al recién graduado en los conocimientos, experiencias e investigaciones a cerca del mismo.

Resulta importante en esta acción la facilitación de la bibliografía más actualizada sobre el objeto para que pueda realizar la auto-preparación individual y prepararse para la actividad grupal.

La actividad docente puede ser dirigida por un profesor tutor, el coordinador del grupo o un agente externo del grupo, conocedor del objeto de investigación.

9- Confección del plan de acción.

Esta acción tiene como objetivo elaborar un plan de acción que responda al enfoque teórico de la investigación. Se distinguen dos (2) tipos de planes: uno general, y otro particular. En el general se marcan pautas de actuación que son válidas para todo el grupo de trabajo y están constituidas por una serie de operaciones y propuestas consensuadas por los miembros del grupo y servirán de base para que cada egresado elabore su plan individual.

Como cada recién graduado tiene características diferentes en su entorno educativo, debe hacer un ajuste al plan general, del cual nace el plan individual. Aquí en esta acción comienza a desarrollarse la planificación del objeto de la investigación, que después debe ser llevada al plan de clases del recién graduado.

10- Aplicación del plan de acción.

Para llevar a cabo el plan de acción resulta necesario haber concretado la planificación individual y sea reflejada en el plan de clases, además de haber sido revisado por el profesor tutor. El plan debe concebirse para un sistema de clases y no para clases aisladas, y las acciones planificadas y ejecutadas relacionadas con el objeto de investigación, deben tener un carácter globalizador para la clase de EF.

11- Observación de la acción.

Esta acción se desarrolla de forma simultánea a la de aplicación del plan de acción. Generalmente en la primera clase donde se ponen en práctica los planes, le resulta complejo al recién graduado realizar una adecuada observación; sin embargo, en estas primeras actividades es necesaria la presencia del profesor tutor, con el objetivo de recoger todos los datos de las clases para analizar a posteriori de conjunto con el egresado.

La observación debe dirigirse hacia tres (3) elementos esenciales:

- Cómo se está desarrollando el plan de acción.
- Cómo se comporta el egresado durante la clase.
- Cómo se comporta el alumno durante la clase.

12- Análisis y resultados del plan de acción.

Una primera fase de análisis la realiza el egresado con su tutor cada vez que realiza una actividad docente, para lo cual debe llevar en su diario el resumen del análisis. Cumplimentado este paso el egresado regresa al trabajo en grupo donde se debe reflexionar para analizar, interpretar y sacar conclusiones, apoyándose en los datos recogidos. Estas reflexiones deben estar dirigidas en torno a:

- Reflexionar en torno al plan de acción.
- Reflexionar en torno a su actuación como docente.
- Reflexionar en torno a la actividad del alumno.

Las acciones 9,10,11 y 12 se desarrollan en forma de ciclo, lo que se conoce como ciclo de la investigación acción.

13- Actividades de superación en función de los intereses y necesidades del egresado.

Esta acción no constituye parte del ciclo de la investigación-acción, pero, a través de ella dará seguimiento y cumplimiento a aquellas actividades de superación que surgieron como intereses personales de los recién graduados, en los instrumentos aplicados durante la caracterización en el ejercicio docente y aquellos problemas docentes que por sus características no se pueden convertir en objeto de la investigación.

En este **Tercer Paso** es necesario ejemplificar como se lleva acabo la superación, para ello utilizaremos un ciclo de dos (2) momentos ajustados al sistema que utiliza la Facultad de Cultura Física de Holguín para poner en práctica los diplomados. Uno de los momentos lo constituye el encuentro en la Facultad, y el otro, el trabajo en su centro educacional.

Ejemplo de un **ciclo modelo** para poner en práctica el **Tercer Paso** de la estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral, de las cuales se excluyen el primer y el último ciclo.

Primer momento: Constituido por tres días de trabajo en la Facultad de Cultura Física de Holguín.

Primer día de encuentro. Dedicado a cumplimentar la acción 12: Análisis y resultados del plan de acción aplicado mediante el trabajo en grupo.

Segundo día del encuentro. Este día se realiza la acción 8: Fundamentos del objeto de la investigación y la acción 9: Confección del plan de acción mediante el trabajo en grupo.

Tercer día de encuentro. Se ejecuta la acción 13: Actividades de superación en función de los intereses y necesidades de los egresados.

Segundo momento: Esta constituido por el espacio que media entre cada encuentro en la Facultad de Cultura Física de Holguín y refleja la actividad laboral del recién graduado.

Este momento está dedicado a la ejecución de la acción 10: Aplicación del plan de acción y la 11: Observación de la acción.

Cuarto Paso: Evaluación.

Objetivo: Evaluar al recién graduado en función de la transformación sufrida con relación al diagnóstico inicial.

Acciones:

14- Evaluación de la transformación del recién graduado. Esta acción es ejecutada por el coordinador del grupo de trabajo.

Cuestionario. Se propone su uso para conocer el estado de satisfacción e insatisfacción del egresado en relación a:

- La superación recibida.

- Su estructura.
- Cumplimiento de sus expectativas.
- Conocimientos y habilidades desarrolladas y/o adquiridas.

Entrevistas: Se propone su uso para conocer el estado de opinión de los estudiantes, profesores tutores, directivos del centro de trabajo del recién graduado, con el objetivo de evaluar su desempeño.

Los datos recogidos en el diario del egresado, constituyen una importante fuente de análisis e interpretación para conocer la transformación en todo el proceso de la investigación- superación.

15- Elaboración de los informes de investigación por los recién graduados.

Esta acción se refiere a la confección de los informes particulares de investigación, por la puesta en práctica de los planes de acciones elaborados por los recién graduados; para lo cual recomendamos utilizar la guía elaborada por Blández Ángel, (18) que se resume en cuatro bloques:

1ro Con respecto al equipo de investigación.

- Forma de constitución.
- Personas que lo forman.
- Situación laboral.

2do Con relación al diseño.

- Diseño teórico. El objeto de investigación señalado o asignado por el coordinador del grupo, descripción de hipótesis y objetivos, la muestra, plan de acción general, escenario de la acción.
- Diseño metodológico, técnicas de recogida de datos, triangulación.

3ro Con respecto a la ejecución de la investigación.

- Descripción de los hechos.
- Evolución.
- Problemas surgidos y su solución.

4to Con relación a los resultados.

- Presentación de los datos.
- Análisis e interpretación.
- Evaluación.
- Conclusiones.

II. -5. Valoración de la aplicación del criterio de experto.

Por la significación de las acciones metodológicas y la estrategia de superación en el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales para la dirección de la clase, en los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral; fueron sometidas a criterios de expertos. Para este fin se utilizó el método Delphi, utilizando la siguiente metodología.

- ◆ Selección de los posibles expertos y aplicación del cuestionario para la determinación de su coeficiente de competencia.

- ◆ Determinación de los expertos que serían consultados.
- ◆ Aplicación del cuestionario donde se sometieron a consideración de los expertos las acciones metodológicas para el diseño de la superación y las acciones por cada paso de la estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral. Se procesó utilizando el procesamiento estadístico que forma parte del método Delphi.

Análisis de la competencia de los expertos.

Las acciones metodológicas para el diseño de la superación y las acciones contenidas en la estrategia fueron valoradas por 31 expertos seleccionados de un total de 43 que se constataron (Ver Anexo No.15). Los seleccionados fueron caracterizados, (ver Anexo No.16) de los cuales 11 son metodólogos de superación, 3 metodólogos de EF, 2 vicedecanos de superación, 1 jefe de departamento de EF, 1 vicerector de superación y 13 profesores de la Educación Superior; con un total de 13 licenciados, 15 máster y 3 doctores. Siete de ellos están entre los 1 – 3 años de experiencias en el cargo, 21 entre los 4 y 8 años y 3 tienen más de 8 años de experiencia en el cargo.

El nivel de competencia de los expertos se realizó a partir de la aplicación del coeficiente de competencia K, donde $K = \frac{1}{2} (K_c + K_a)$. Kc es el coeficiente de conocimiento y Ka es el coeficiente de argumentación (Los datos para su determinación extraídos de los resultados de la aplicación del Anexo No. 15).

Resultados de la aplicación de coeficiente de conocimiento en los expertos seleccionados.

Valores

	0.7
	0.8
	0.9
	1.0
Cantidad de expertos	
	8
	11
	11
	1

En todos los casos los expertos seleccionados tuvieron un coeficiente de conocimientos (Kc) igual o superior a 0.7.

El coeficiente de argumentación se comportó de la siguiente manera (Ka), 7 tienen 0.8, 23 tienen 0.9 y 1 tiene 1.0. Estos resultados demuestran a los expertos estar en o por encima de 0.8. la media aritmética de los datos anunciados es de 0.88.

Es cuanto al coeficiente de competencia (K), 7 expertos tienen 0.75, 1 tiene 0.8, 11 tienen 0.85, 11 alcanzan 0.9 y 1 obtuvo 1.0.

Todos los expertos seleccionados como lo demostraron los datos tuvieron un coeficiente de concordancia igual o superior a 0.75.

Valoración de la pertinencia de las acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Análisis estadístico de los criterios expresados por los expertos.

- Es significativo que el 96,77% de los expertos califica de muy relevante y relevante la acción # 3 y la # 5
- El 93,54 % de los expertos, o sea , 29 de ellos calificó de muy relevante y relevante las acciones #1 y # 4.
- La acción # 2, el 87,09% de los encuestados la evaluó de relevante y muy relevante.
- Resulta significativo que la acción # 6 fue evaluada por el 64,51% de lo encuestados de medianamente relevante, y el 6,45% de poco relevante, y solo 3 expertos la evaluaron de muy relevante.
- Ninguna acción fue evaluada de no relevante.

Del análisis realizado anteriormente se infiere que existe una alta consideración acerca de la relevancia de todas las acciones propuestas para el diseño de la superación de los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral

Análisis cualitativo del coeficiente de concordancia entre los expertos.

Los puntos de corte obtenidos para cada una de las acciones se representan a continuación:

0,39 1,25 3,16 3,49

_____/_____/_____/_____/_____

Si observamos los valores de cada una de las acciones(-0,17; -0,16; -0,42; -0,19; -0,36; 1,28) y los respectivos puntos de corte se aprecia que todos los expertos tienen consenso en que las acciones 1, 2, 3, 4 y 5 son calificadas como Muy Relevantes y la acción 6 es considerada Medianamente Relevante. (Ver Anexo # 17).

Valoración de la pertinencia de las acciones que componen la estrategia de superación para profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral.

Análisis estadístico de los criterios expresados por los expertos

- Ø Resulta significativo que el 100% de los expertos evaluó de muy relevante y relevante las acciones # 1 y la # 8.
- Ø 30 expertos que representan el 96,77% de los encuestados consideran muy relevante y relevante las acciones # 4,5,7,10, 13,14 y la # 15.
- Ø Las acciones # 6 y la 12 fueron consideradas muy relevante y relevante por el 93,54% de los encuestados.
- Ø El 90,32% de los expertos consultados expresó que las acciones # 3, 9 y la 11, están entre los parámetros de muy relevante y relevante.
- Ø La acción # 2 fue considerada de muy relevante y relevante por el 87,09% de los expertos.
- Ø Resulta significativo expresar que no hubo ninguna acción evaluada de poco relevante y no relevante por los expertos consultados.

Del análisis realizado se puede inferir una alta consideración de los expertos por las acciones sometidas a su consideración como parte de la estrategia de superación para los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral.

Análisis cualitativo del coeficiente de concordancia entre los expertos.

Al procesar la valoración de las acciones que conforman la estrategia de superación, se obtuvieron los siguientes puntos de corte:

1,08	1,87	3,49	3,49
_____	_____	_____	_____

Los valores de cada una de las acciones de la estrategia (-0,52; 0,36; 0,36; 0,08; 0,11; 0,24; -0,11; -0,52; 0,22; -0,01; 0,08; -0,03; -0,11; -0,11; -0,11) se comparan con los respectivos puntos de corte y se aprecia que los expertos tienen consenso en que todas son Muy Relevantes (Ver anexo # 18).

Sugerencias realizada a las acciones metodológicas por los expertos, que fueron asumidas por el autor a la hora de redactar la tesis:

En lo relacionado con la acción # 6, 15 expertos sugirieron que estaba incluida dentro de las acciones de la estrategia de superación y que representaba más bien un componente práctico para su implementación, por lo cuál el autor decidió fortalecer el segundo paso de la estrategia incluyendo su contenido.

Al quedar demostrado que las acciones metodológicas y las acciones que conforman la estrategia de superación son consideradas Muy Relevantes y Relevantes por parte de los expertos consultados se infiere entonces, que es pertinente la implementación de la

estrategia para la superación de los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral en los egresados de la Facultad de Cultura Física de Holguín.

Conclusiones

Como resultado de la investigación realizada se ha podido concluir que:

- 1.- Las bases teóricas conceptuales para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral elaboradas en el capítulo I, permiten determinar la pertinencia de los supuestos de las acciones metodológicas y la estrategia planteada en la tesis.
- 2.- El diagnóstico realizado a la muestra de la investigación determinó un insuficiente desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales en los recién graduados de la Facultad de Cultura Física de Holguín, para la dirección de la clase de Educación Física.
- 3.- Las premisas teóricas para la determinación de las acciones metodológicas del diseño de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral, constituyen aspectos esenciales para poder diseñar la superación del recién graduado de Cultura Física en las cuatro esferas de actuación.
- 4.- Las acciones presentadas de carácter metodológico para el diseño de la superación del profesor de EF en Adiestramiento Laboral, sirven de sustento teórico para proyectar la superación del recién graduado de cultura física, especialmente el que se desempeña como profesor de EF.

5.- La estrategia elaborada permite su implementación, por su pertinencia con la concepción de la superación profesional en la Facultad de Cultura Física de Holguín, y sus acciones de carácter metodológico pueden ser extrapolados a otros contextos.

6.- Resultan pertinentes las acciones metodológicas y la estrategia de superación para los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral, en los egresados de la provincia Holguín, a partir de los criterios emitidos por los expertos consultados.

Recomendaciones

El autor considera conveniente recomendar que:

1.- Introducir la estrategia de superación para los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral, graduados del curso escolar 2002-2003, bajo la dirección del vicedecanato de superación e investigación de la Facultad de Cultura Física de Holguín.

2.- Se realice una divulgación de los aspectos que caracterizan el diseño de la superación del recién graduado de cultura física en su etapa de Adiestramiento Laboral.

3.- Se organicen actividades metodológicas para metodólogos de superación de la Facultad de Cultura Física de Holguín donde se tomen en consideración los resultados de esta investigación.

BIBLIOGRAFIA

1.

Addine Fernández, Fátima (1996) “Alternativa para la organización de la práctica laboral investigativa en los institutos superiores pedagógicos”. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Cuba.

2.

_____ (2000) “El diseño curricular”. Cuba, Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño

3.

Almiral Borrego, Julio Oscar (1999) Diseño curricular de la disciplina principal integradora de la carrera Licenciatura en Cultura Física. Tesis de Maestría (Maestría en Didáctica de la Educación Superior) Santiago de Cuba, Universidad de Oriente

4.

Álvarez, C. (1995) Fundamentos de didáctica de la educación. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente

5.

_____ (1995) Metodología de la investigación científica. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente

6.

_____ (1999) La escuela en la vida: didáctica. Ciudad de La Habana, Editorial Pueblo y Educación

7.

Álvarez de Zayas, Carlos (1998) Pedagogía como ciencia. La Habana, Editorial Félix Varela

8.

Álvarez de Zayas, Rita Maria (1996) Diseño curricular. [La Habana], UNESCO.

9.

_____ (1996) “La contextualización del currículo”. Cuba, Editorial Pueblo y educación

10.

Anuario interuniversitario de didáctica (1994) *Revista Enseñanza* (Salamanca) 12: 289

11.

Añorga Morales, Julia (1998) “Hacia la búsqueda del humanismo en la educación avanzada”. Cuba, Centro Nacional de Postgrado del ISPEJV

12.

_____ (1999) “El enfoque sistémico en la organización de los recursos humanos”. Cuba, ISPEJV

13.

_____ (1999) “Pertinencia de la educación avanzada”. Cuba, UPEJV

14.

_____ (2001) La educación avanzada. La Habana, Editorial Academia

15.

_____ y col. (1995) La educación avanzada y el diseño curricular. La Habana, CENESEDA. ISPEJV.

16.

_____ (1998) “Evaluación del impacto de la superación. Instrumento de evaluación”. Asociado al proyecto ramal n.2 del MINED. Cuba, MINED

17.

Bar, Graciela (1999) Perfil y competencias del docente en el contexto educativo. Perú, [s.n.]

18.

Blández Ángel, Julia (1996) La investigación acción un reto para el profesorado. Barcelona, Publicaciones INDE

19.

Brito, H. y col. (1996) Psicología general para los institutos superiores pedagógicos. La Habana, Editorial pueblo y educación

20.

Castillejo Olán, Rubén (1999) Currículum de inducción profesional para profesores de educación física escolar de la Provincia Holguín: Tesina de diplomado. Holguín, ISCF

21.

_____ (2002) Estrategia de participación para el deporte participativo. Informe final de investigación. Holguín, ISCF “Manuel Fajardo”

22.

Castillo Castro, C. y F. Barreras Fernández (2000) Modelo pedagógico para la formación y desarrollo de hábitos, habilidades y capacidades. [S. l], Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC)

23.

Castro Escarrá, Olga (1998) “La superación de maestros y profesores en Cuba“. Cuba, DFPPP. MINED

24.

_____ (1998) “Un modelo para el sistema de superación del personal docente”. Cuba, DFPPP. MINED

25.

5 preguntas.(1996). La Habana, [s.n.]

26.

Ching,, Lourdes y J. Añorga (1997) “Tecnología para la determinación de problemas educativos, investigativos y de organización del trabajo”. Cuba, [s. n.]

27.

Chirino Ramos, María Victoria (2000) “La investigación en el desempeño pedagógico”. Trabajo presentado en la XII Jornada Científica del ISP “ Enrique José Varona”. Cuba

28.

Cuba. Ministerio de Educación Superior (1987) Sobre el perfeccionamiento de la combinación del estudio y el trabajo en la Educación Superior cubana. La Habana

29.

_____ (1991) Plan de estudio de la licenciatura en Cultura Física. Ciudad de la Habana, MES

30.

_____ (1995) Dirección de formación de profesionales. Documento base para la nueva etapa del perfeccionamiento de los planes y programas de estudio”C”. Ciudad de La Habana, MES

31.

Cuba. Ministerio de Educación. (1985) IX seminario nacional a dirigentes metodólogos e inspectores y personal de los órganos administrativos de las direcciones provinciales

y municipales de educación y de los institutos superiores pedagógicos: Documentos normativos y metodológicos. Ciudad de La Habana, MINED

32.

Cuba. Partido Comunista de Cuba (1978) Tesis y Resoluciones: Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba. Ciudad de La Habana, Editorial Ciencias Sociales.

33.

Defensa pública del nuevo plan de estudio de los institutos superiores de cultura física . un hecho sin precedente (2001) *Revista digital http*, n.34 Disponible en : www.efdeportes.com Consultado el 10 de enero del 2003

34.

Díaz Barriga, Frida (1993) Aproximaciones metodológicas al diseño curricular: hacia una propuesta integral *Revista Tecnología y Comunicación Educativa* (México) 21: 19-41

35.

Educación física escolar (1996) *Revista de Educación* (Madrid) 311: 430

36.

El perfeccionamiento de la actividad profesional del egresado” (1999) Varona. *Revista Científico Metodológica (La Habana)* 28: 16.

37.

El tutor y la producción intelectual. Selección de lecturas. (1999). Cuba, ISPEJV

38.

Ferrer Madrazo, María Teresa (2002) Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro primario. Tesis de grado (Doctor en ciencias

pedagógicas) Ciudad de La Habana, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”

39.

Fuentes González, H. y F. Repilado (1994) Fundamentos de la didáctica de la educación superior. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente.

40.

García Pedroso, Mercedes (2000) “Modelo para el diseño de la formación permanente de los egresados de la licenciatura en educación, especialidad Química”. Tesis de Maestría (Maestría en Didáctica de la Química). Cuba

41.

García Ramis, Lizardo y col. (1996) “Los retos del cambio educativo“. Cuba, Editorial Pueblo y Educación.

42.

García Rodríguez, Héctor (2001) La acción tutorial en el adiestramiento laboral. Tesis de Maestría (Maestría en Ciencias de la Educación) Ciudad de La Habana, ISP”Enrique J. Varona

43.

González Cancio, Roberto (1999) “Aproximaciones al diseño curricular de una especialidad de postgrado en metodología de la enseñanza de lenguas extranjeras”. Tesis de Maestría (Maestría en Educación Avanzada) Cuba.

44.

González, Griselda (1996) “La concepción sistémica del proceso de desarrollo de la superación de los recursos humanos”. Tesis de grado. (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Cuba

45.

González Sanmamed, Mercedes (1994) Aprender a enseñar mitos y realidades. España, Universidad de Coruña

46.

Hechavarría Urdaneta, Mirtha (1994) La formación de experiencias previas pedagógicas profesionales como base para la asimilación de conocimientos y habilidades planteadas por la disciplina teoría y metodología de la EF y el entrenamiento deportivo. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Ciudad de La Habana, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”

47.

_____ (1995) Las habilidades pedagógicas profesionales. Problema de actualidad y necesidad para elevar la profesionalidad de los profesores y entrenadores deportivos. Ciudad de La Habana, ISCF “Manuel Fajardo”

48.

Imbernón, Francisco (1992) Reflexiones sobre la educación física y las reformas educativas *Apunts* (Barcelona) 3 diciembre: 69

49.

_____ (1994) La Formación y el desarrollo del profesorado: hacia una nueva cultura profesional. Barcelona , Editorial Graó,

50.

Instituto de Filosofía Academia de Ciencias de la URSS y Departamento de Filosofía Academia de Ciencias de Cuba. (1985) La dialéctica y los métodos científicos generales de investigación. [S. L.], Editorial Ciencias Sociales

51.

INDER (1991) Sistema cubano de cultura física y deportes. Ciudad de La Habana

52.

_____ (1995) La evaluación del profesor de educación física. La Habana , MINED

53.

_____ (1998) Sistema de ciencia e innovación tecnológica. Ciudad de La Habana

54.

ISCF “Manuel Fajardo” (1989) Fundamentación del trabajo de perfeccionamiento docente en la formación de profesionales en cultura física. Ciudad de la Habana, MES

55.

_____ (1990) Plan de estudio “C” curso regular diurno: disciplina Didáctica de la Educación Física. Ciudad de La Habana, MES.

56.

_____ (1991) Plan de estudio “C” curso regular diurno: disciplina teoría y metodología de la cultura física. Ciudad de La Habana, MES.

57.

_____ (1991) Plan de estudio “C”: curso regular diurno: Programa director de formación científica. Ciudad de La Habana, MES.

58.

_____ (2001) Plan de estudio “C” perfeccionado de la licenciatura en cultura física: curso regular diurno:. Ciudad de La Habana, MES.

59.

_____ (1997) Análisis de los resultados del curso académico 1996-1997. Ciudad de La Habana, MES.

60.

_____ (1997) Informe de la vicerectoría académica al consejo de dirección sobre el proceso perfeccionamiento. Ciudad de La Habana, MES.

61.

_____ (1998) Plan de estudio “C”: curso regular diurno (proyecto): disciplina principal integradora Metodología y Dirección de la Cultura Física. Ciudad de La Habana, MES.

62.

_____ (1998) Sistema Universidad Futuro: SUF. Ciudad de La Habana, MES.

63.

_____ (1999) Crear la nueva universidad. Ciudad de La Habana, INDER.

64.

_____ (1999) Desafío de excelencia. Holguín, MES

65.

Jiménez, Alfonso (2002) Competencias y el capital intelectual. Disponible en Webmaster@infor.corg.uv Consultado el 12 de enero del 2003

66.

Kemmis, S. y R. McTaggart (1988) Cómo planificar la investigación acción. Barcelona, Ediciones Alertes

67.

Kuzmina, N.V. y V. I. Guinetsiski. (1982) Los problemas actuales de la preparación profesional pedagógica del maestro. *En su: Pedagogía Soviética*. Moscú. Págs. 63-66.

68.

La Práctica laboral investigativa: núcleo central de la extensión universitaria (1997). La Habana, ISCF

69.

La práctica laboral, inyección de juventud de la pedagogía cubana (1994.). [S. l., s. n.]

70.

La Preparación del profesor tutor, un impacto en práctica laboral investigativa (1995). La Habana, ISCF

71.

Lage Dávila, Agustín (1997) Desafíos del desarrollo. *Revista Ciencia Innovación y Desarrollo* (La Habana) 8: 29

72.

Llaneras Rodríguez, Miguel (1996) Cuba: 25 años de deporte revolucionario. *Mensaje Deportivo* (Ciudad de la Habana) 1: 69

73.

López Rodríguez, Alejandro (1993) La importancia de los conocimientos teóricos en la asignatura EF. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Ciudad deLa Habana

74.

_____ y C. Vega Portilla. (199-?) La clase de EF Actualidad y perspectiva. México, Ediciones Deportivas Latinoamericanas

75.

Manual del profesor de Educación Física (1996). La Habana, INDER

76.

Marcelo García, Carlos (1994) La Dimensión personal del cambio: aportaciones para una conceptualización del desarrollo profesional de los profesores *Innovación educativa* (Madrid) 3: 33-58

77.

Marhuenda Flaixa, Fernando (1994) La Salida de la escuela y la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo *Educación* (Madrid) 303: 41-67

78.

Marqués, Aleida (1999) Las habilidades: Reflexiones y proposiciones para su evaluación

[S.l. , s.n.]

79.

Martínez Portocarrero, J. (1998) “Capacitación docente en Bolivia y América Latina”. La Paz, Editorial CEBIAE

80.

Máxima calidad en el proceso de formación profesional: reflexiones para debates: pedagogía 97 (1997). La Habana, [s. n]

81.

Medina Liberty, Adrián (1998) La Herencia de Vigotsky. La dimensión sociocultural de la enseñanza. México, Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa (ILCE)

82.

Mertens, Leonard (1996) Competencia laboral: Sistema, surgimiento y modelo.
Disponible en : Webmaster@cinterfor.org.uy Consultado el 16 de junio del 2002

83.

Mertens, Leonard (1998) Metodología AMOD para la construcción de un currículum de capacitación. Disponible en : Webmaster@interfor.org.uy Consultado el 22 de junio del 2002

84.

MES. Instituto Superior de Cultura Física (2001) Programa de la disciplina teoría y metodología de la actividad Física.[S.l., s.n.]

85.

Metodología de la investigación educativa I (1991). La Coruña, Universidad

86.

MINED (1999) “La evaluación del personal docente: una función del dirigente en busca de la excelencia”. Cuba, [s. n.]

87.

Ministerio de Educación Superior (1987) Documento base para la elaboración de los planes de estudio “C”. Ciudad de la Habana, MES

88.

Napoleón Peña, Murcia y L. Jaramillo(2002)Tendencias cualitativas de investigación.
Una posibilidad para realizar estudios de Educación Física *Revista digital http*, n.25
Disponible en : www.edeportes.com

89.

Núñez Jover, Jorge (1996) "Universidad, investigación y postgrado: nuevos horizontes prácticos y epistémicos" *Revista Cubana de Educación Superior* (Cuba) 1: 81

90.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998) Una educación con calidad y equidad. Madrid, [s. n.]

91.

Paulas, O. (1991) El trabajo independiente extra clase en la EF, mediante un sistema de tareas: Su influencia en el desarrollo de las habilidades motrices deportivas. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Ciudad de La Habana

92.

Pedagogía 97. Formación pedagógica y profesionalización permanente de los docentes. La Habana, [s. n.]

93.

Petrovski, A. V.(1981) Psicología general. La Habana, Editorial de Libros para la Educación

94.

Piñón González, Josefina (1998) "El adiestramiento laboral: una vía de seguimiento al recién graduado". Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Cuba.

95.

_____ (1999) "El adiestramiento laboral, una vía de seguimiento al mejoramiento profesional y humano del recién graduado". Curso n.33 en Pedagogía '99. Cuba. [s.n.]

96.

_____ (2001) “Fundamentación teórica para la capacitación profesional. Curso n.53. Pedagogía. Cuba. [s.n.]

97.

_____ (2001) La tecnología educativa: una necesidad de la capacitación continua de los egresados de la educación superior [S. l., s. n.]

98.

_____ y col. (2001) Fundamentos teóricos-metodológicos de la formación permanente del recién graduado de los institutos superiores pedagógicos. Ciudad de La Habana, Colección Proyectos

99.

Pozas Ramos, Antonio ; H. Valdés y M. Trujillo (1994). La Formación de profesionales para la cultura física y el deporte en Cuba: hechos y retos. La Habana, ISCF

100.

Profesores principiantes y programas de inducción a la práctica docente (1988) *Revista Enseñanza : Anuario interuniversitario de didáctica* (Salamanca) 6 : 61

101.

Reflexiones en torno a las tendencias en la formación (1996). [S. l. , s. n.]

102.

Reglamento para la capacitación profesional de los trabajadores (1999). Resolución # 21/99. Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

103.

Roca Serrano, Armando (2001) Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la educación técnica y profesional. Tesis de grado (Doctor en ciencias pedagógicas) Holguín

104.

Rodríguez Verdura, Heriberto(2001) Estrategia para la gestión de la autosuperación en profesionales de la facultad de cultura Física de Santic Spíritu.. *Revista digital attp*, n.36 Disponible en : WWW.efdeporte.com Consultado el 20 de mayo del 2002

105.

Rosales Paneque, Fredy Rafael (1997) Sistema de educación física para estudiantes de los centros adscriptos a los centros de educación superior. Tesis de maestría (Maestría en Didáctica de la Educación Superior) Santiago de Cuba, Universidad de Oriente.

106.

Ruiz Aguilera, Ariel y col. (1988) Metodología de la enseñanza de la EF. [S. l], Editorial Pueblo y Educación.

107.

_____ (1989) Metodología de la enseñanza de la EF. [S. l], Editorial Pueblo y Educación

108.

Ruiz Aguilera, Raudol (1991) El deporte de hoy: realidades y perspectivas. Ciudad de La Habana, Ed. Científico Técnica.

109.

Sáenz López-Buñuel, Pedro (1997) EF y su didáctica. Manual para el profesor. Sevilla, Editorial Deportiva

110.

Sánchez Fernández, Sebastián, L. Serrano y M. Mesa (1992) Demandas formativas del profesorado desde su práctica profesional : propuestas para su formación . España, Universidad de Granada

111.

Sánchez Buñuelos, Fernando (1992) Bases para una didáctica de la EF y el deporte. 2. ed. [S. l.], Editorial Gymnos.

112.

Sánchez Moreno, María (1994) La supervisión clínica como estrategia de formación de profesores mentores : una aplicación práctica *Innovación educativa* (Madrid).3: 79-104

113.

Siedentop, Dary (1998) Aprender a enseñar la Educación Física. Barcelona, INDE

114.

Sistema cubano de cultura física y deportes (1991) Resolución # 24.Ciudad de La Habana, INDER

115.

Stolik, y J. Añorga Morales (1998) “Acerca de un análisis más integral en la formación y superación de los recursos humanos calificados”. Cuba, Material impreso por la Dirección de Educación de Postrado MES.

116.

Talízina, N. (1988) Psicología de la enseñanza. Biblioteca de psicología soviética. Moscú, Editorial Progreso

117.

Torres Farias, Luis (1995) Enseñar a hacer: papel del profesor tutor. La Habana, ISCF

118.

_____ (1997) La evaluación en la práctica laboral investigativa.
Conferencia. Ciudad de La Habana , ISCF

119.

Torres Gonzáles, Martha (2000) “El diagnóstico psicopedagógico “. Conferencia en el
III Congreso de Educación Especial. Cuba, [s.n.]

120.

UNESCO. (1996) La Asesoría estudiantil en la universidad : diseño y aplicación de una
estrategia para la formación de docentes asesores. Caracas, CRESAL

121.

Valdés, Héctor (2000) “Evaluación del desempeño profesional del docente”. Cuba,
Material Impreso

122.

Valiente Sandó, Pedro (2001) Concepción sistémica de la superación de los directores
de secundaria básica. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Pedagógicas) Holguín,
ISPH “José de la Luz y Caballero”

123.

Vander Werff, Karel(2002) Desarrollo sistemático e instruccional de un currículo.
Metodología SCID. Disponible en : Webmaster@interfor.org.uv Consultado el 28 de
enero del 2003

124.

Vecino Alegret, Fernando (1998) “Algunas tendencias en el desarrollo de la educación
superior en Cuba”. Cuba, Editorial Pueblo y Educación

125.

_____ (1998) XX Seminario de perfeccionamiento para dirigentes nacionales de la educación superior. Ciudad de La Habana, MES.

126.

Veenman, S. (1984) Perceived problems of beginning teacher *Review of educational research*. (New York) 2: 43-178

127.

Vera, J. (1988) El Profesor principiante. Valencia, Promolibro

128.

Viciano Ramírez, Jesús(2000) El proceso de la planificación educativa en Educación Física. *Revista digital http*, n.36 Disponible en : www.efdeportes.com Consultado el 10 de mayo del 2002

129.

Villar Angulo, Luis (1990) El profesor como profesional: formación y desarrollo personal. España , Universidad de Granada

Anexo No 1

Estratificación de la muestra.

No.

Sexo

Enseñanza donde trabaja

Graduación

1999 - 2000

Graduación

2000 - 2001

Edad

Tipo de curso

1

M

S B

X

23

RD

2

M

S B

X

24

RD

3

M

S B

X

24

RD

4

F

S B

X

24

RD

5

M

P U

X

24

RD

6

F

P

X

25

CA

7

M

S B

X

23

RD

8

F

P

X

23

RD

9

M

S B

X

24

RD

10

M

P U

X

23

RD

11

M

T P

X

23

RD

12

F

S B

X

24

RD

13

M

S B

X

24

RD

14

M

P

X

24

RD

15

M

S B

X

24

RD

16

M

P

X

24

RD

17

F

P

X

24

RD

18

M

T P

X

24

RD

19

M

S B

X

23

RD

20

M

PU

X

24

RD

21

F

S B

X

24

RD

Leyenda:

P: Enseñanza primaria.

SP: Enseñanza secundaria básica.

FU: Enseñanza pre universitaria.

TP: Enseñanza técnica profesional.

RD: Curso regular diurno.

CA: Curso de atletas.

Anexo No 2

TEST PEDAGÓGICO.

El ISP de conjunto con la Dirección Municipal de Educación, realiza un estudio sobre la eficiencia durante la clase de Educación Física de los egresados de la Facultad de Cultura Física. El propósito de dicho trabajo es el de conocer a profundidad las condiciones reales de salida de ese profesional, para diseñar un sistema, partiendo de una caracterización individual de solución a las posibles lagunas que pueden tener en su formación, de modo que se pueda elevar la calidad de la clase de Educación Física.

Este cuestionario se ha confeccionado para lograr el objetivo anteriormente planteado y nos será de un enorme valor si es llenado completamente. El procesamiento de los datos se hará de forma confidencial, por lo que le pedimos objetividad en su respuesta.

Queremos ofrecerle nuestro agradecimiento por toda la colaboración que usted nos pueda brindar. Muchas gracias.

CUESTIONARIO PARA PROFESORES NOVELES EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CULTURA FÍSICA DE HOLGUÍN QUE EJERCEN COMO PROFESORES DE EDUCACION FÍSICA ESCOLAR.

NOMBRE: _____

EDAD: _____ SEXO _____

CURSO DE GRADUACION: _____ RD _____ CA _____

ENSEÑANZA EN QUE TRABAJA:

PRIMARIA _____ SEC. BAS. _____ RE-UNIV. _____ TEC. PROF. _____

1.- ¿Impartió clases de Educación Física durante su práctica?

Si_____ No_____ ¿Qué tiempo?_____

2.- ¿Participó en concursos de Educación Física durante su carrera?

Si_____ No_____

3.- De los documentos que a continuación relacionamos cuáles usted considera que debe tener un profesor de Educación Física. Marque con una X

_____ Programa y Orientaciones metodológicas del grado con que trabaja

_____ Sistema de objetivos

_____ Análisis metodológico de los contenidos

_____ Distribución de los contenidos

_____ Plan de clases

_____ Diagnóstico de los estudiantes

4.- Marque con una X de los elementos relacionados, los que considera pertenecen al análisis metodológico de los contenidos:

_____ Derivación gradual de los objetivos

_____ Habilidad principal y antecedentes

_____ Sistematización de los ejercicios

_____ Distribución de las capacidades físicas

_____ Conocimientos teóricos

_____ Capacidades físicas necesarias

_____ Diagnóstico de capacidades físicas

5.- De los métodos para el desarrollo de habilidades y capacidades que aparecen a continuación, identifique con una H los de habilidades y con una C los de capacidades físicas.

____ Intervalos

____ Sintético

____ Analítico-Asociativo-Sintético

____ Explicativo-Demostrativo

____ Resistencia

____ Repeticiones

6.- De las siguientes expresiones. Ponga F si es falso y V si es verdadero.

____ Se utiliza el método explicativo-demostrativo para consolidar la habilidad motriz deportiva a través de varias repeticiones.

____ El método de resistencia lo podemos utilizar para desarrollar la resistencia aerobia.

____ Utilizando el método sintético podemos formar la habilidad sin fragmentar el elemento técnico.

____ Estamos en presencia del método de intervalos cuando llevamos el control exacto del número de repeticiones

____ En el método de repeticiones hay un predominio de la ilustración a través de medios visuales para desarrollar la habilidad motriz deportiva.

7.- De los elementos que a continuación te ofrecemos. ¿Cuáles constituyen niveles de asimilación de los conocimientos?. Marque con una X.

a)____ Grueso

d)____ Semipulido

b)____ Habilidad combinada

e)____ Creación

c)____ Reproductivo

f)____ Aplicación

8.- Identifique con una H si es de habilidades, con una C si es capacidades o ambas HC en la utilidad de los procedimientos organizativos que relacionamos de inmediato

a)____ Onda

e)____ Estaciones

b)____ Circuito

f)____ Parejas, tríos, etc.

c)____ Secciones

g)____ Frontal

d)____ Areas

h)____ Recorrido

9.-De las expresiones que le ofrecemos en esta pregunta, ponga F si considera falso o V si verdadero:

____ En el procedimiento frontal los alumnos ejecutan los ejercicios de forma alternada

____ En el recorrido se ejecuta la misma actividad de forma simultánea

____ La onda es cuando trabajamos la misma actividad de forma alternada

____ Las estaciones se utilizan para desarrollar habilidades y capacidades

____ El circuito sólo sirve para desarrollar capacidades físicas

____ El circuito es un procedimiento ideal para el desarrollo de la fuerza

10.- Del test-diagnóstico que usted aplicó al inicio del curso sobre el desarrollo de habilidades, relaciones algunos elementos que evidencien para qué le sirvieron los resultados obtenidos:

11.- De las actividades que a continuación te ofrecemos marca en las que ha participado en tu centro.

____ Preparación metodológica

____ E.M.C

____ Clase demostrativa

____ concurso para profesores como observador

____ Intercambio de experiencia

____ Reuniones de departamento o ciclos

____ Investigaciones de la especialidad

12.- ¿Cómo desarrollas la preparación metodológica en tu centro de trabajo?.
Argumente.

Anexo No 3

GUÍA PARA LA REALIZACION DEL MÉTODO DE ENTRENAMIENTO METODOLÓGICO CONJUNTO CON LOS PROFESORES NOVELES POR LOS METODÓLOGOS MUNICIPALES DE EDUCACION FÍSICA.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN REGISTRAR EN EL E.M.C.

1. Caracterización del docente por el J' de Dpto., J' de ciclo y Metodólogo municipal (Incluye datos generales y elementos del desarrollo de habilidades profesionales del docente).
2. Plan de superación individual (sólo las necesidades).
3. Diagnóstico de habilidades y capacidades (decir si lo domina o no y si diferencia su clase teniendo estos elementos en consideración)
4. Si tiene la distribución del contenido y si está en correspondencia con el diagnóstico inicial.
5. Si ejecuta el sistema de objetivos por temáticas, el análisis metodológico del contenido de habilidades y este es diferencial atendiendo al diagnóstico.
6. Se lleva a su plan de clases los elementos necesarios para su trabajo (incluye dosificación de carga en tiempo o repeticiones y diferenciación del proceso)
7. Si en su registro de Asistencia y Evaluación se plasman las evaluaciones sistemáticas, TC parcial, seguimiento al diagnóstico y asistencia escolar. Si la orientación hacia los objetivos es acertada y responde a las necesidades de los estudiantes.
8. Si la clase propuesta permite el desarrollo del pensamiento técnico - táctico de forma "lógica".
9. Si los elementos propuestos se ajustan al contenido y permiten cumplir los objetivos de la clase.
10. Si el objetivo responde a un eslabón del sistema y está bien formulado, así como su cumplimiento.
11. Metodología para desarrollar las habilidades y capacidades (valorar si es acertado o no)

12. Si domina en esencia los procedimientos organizativos y los sabe ajustar a su clase ya sea en habilidades o capacidades.
13. Posibilidad que brinda el contenido de utilizar medios de enseñanza e implementos deportivos. Distribución del terreno.
14. Si aplica alguna evaluación. ¿Cómo la cuantifica?
15. Si el acondicionamiento físico responde a las necesidades de la parte principal de la clase.
16. Si se diferencia el proceso de desarrollo de habilidades y capacidades. ¿Cómo lo hace?
17. Si desarrolla en la práctica los ejercicios planificados y demuestra correctamente los ejercicios.
18. ¿Cómo ejecuta la corrección de errores y si se corresponde con el objetivo propuesto?
19. ¿Los alumnos aprendieron en la clase?
20. ¿Qué conocimientos teóricos desarrolló en la clase?. ¿Fue efectivo?

Anexo No 4

GUÍA PARA OBSERVAR LA CLASE.

1. Uso de la terminación adecuada durante toda la clase. Expresión del docente.
2. ¿Se cumplieron los objetivos de forma total o parcial o no se cumplieron?
3. ¿Cumplió los objetivos en la ejecución del calentamiento?

Si _____ No _____ Parte _____

4. Si los ejercicios para el desarrollo de las habilidades aparecieron de los más sencillos a los más complejos y si tienen relación entre ellos.

5. ¿Se cumplió en la práctica el método y procedimiento organizativo propuesto?

Hábil. Método. Si _____ No _____

Capac. Método. Si _____ No _____

6.¿La clase se diferenci6 por grupos de alumnos para desarrollar las habilidades y capacidades?.

Habilidades Si_____ No_____

Capacidades Física Si_____ No_____

7. ¿Fue efectiva la correcci6n de errores?

Si_____ No_____

8. ¿La utilizaci6n de los medios de ense±anza sirvi6 para desarrollar las habilidades y capacidades?

Si_____ No_____ No siempre_____

9. ¿Los alumnos se apropiaron de alg6n conocimiento te6rico?

Si_____ No_____ Parcial_____

10. Otros datos de inter6s que se deseen recoger._____

Anexo No 5

CUESTIONARIO PARA METODÓLOGOS DE EDUCACIÓN FÍSICA

Compañero: Por el papel que usted desempeña en el desarrollo profesional de los profesores de Educación Física en nuestro territorio, es que estamos solicitando su apreciable colaboración en la respuesta a este cuestionario; las mismas serán de un inmenso valor para el trabajo que realiza la Facultad de Cultura Física de Holguín en aras de lograr la máxima calidad en la formación de sus profesionales. Desde ahora le estamos agradeciendo el empeño puesto por ud. en sus respuestas.

Edad _____ Sexo _____ Título que posee _____

Años de experiencia _____ Año en que se tituló en la Universidad _____

Años de experiencia como Metodólogo _____ Enseñanza _____

I- De los siguientes problemas docentes marque con una X los elementos que consideras en los recién graduados presentan aun insuficiencias que afectan la adecuada dirección del proceso docente educativo de la Educación Física:

_____ Participación y motivación escolar.

_____ Uso de métodos en la enseñanza de las habilidades motrices.

_____ Uso de procedimientos organizativos y organización general de la clase.

_____ Transmisión de conocimientos teóricos en la clase.

_____ Orientación hacia los objetivos.

_____ Planificación de la clase de EF.

_____ Metodología para el desarrollo de las habilidades motrices.

_____ Aprovechamiento óptimo del tiempo de la clase.

- _____ Metodología para el desarrollo de las capacidades físicas.
- _____ Trabajo educativo y formación de valores.
- _____ Recuperación escolar.
- _____ La relación intermateria.
- _____ Confección y uso de medios de enseñanza.
- _____ Trabajo político ideológico.
- _____ Métodos para el desarrollo de capacidades físicas.
- _____ El trabajo de corrección de errores.
- _____ Formulación y derivación de objetivos.
- _____ Evaluación escolar y del proceso docente educativo.
- _____ Dominio técnico de las habilidades motrices deportivas de los programas.
- _____ Dominio de los programas de EF.
- _____ Relaciones que establece con sus alumnos. Comunicación afectiva.
- _____ Trabajo con los monitores.
- _____ Trabajo diferencial de la clase.
- _____ Atención a las diferencias individuales.
- _____ Desarrollo de un pensamiento productivo a partir del contenido.

Otros que consideres: _____

II- ¿Cuáles son las actividades que usted como metodólogo inspector de Educación Física escolar ha orientado, controlado y dirigido con sus profesores recién graduados para elevar su competencia profesional.?

III- Marque con una X las actividades que consideras realiza el profesor de EF en su enseñanza y que caracterizan su modo de actuación.

_____ Dirigir la clase de deporte participativo.

_____ Dirigir la clase de EF.

_____ Realizar funciones de profesor guía y de la familia.

_____ Formar grupos de gimnasia musical aerobia y tablas gimnásticas.

_____ Preparar equipos deportivos representativos.

_____ Realizar funciones de árbitro.

_____ Realizar actividades recreativas en la escuela.

_____ Atender a estudiantes con diferentes patologías.

_____ Preparar actos inaugurales deportivos culturales.

_____ Tutorías a práctica docente y recién graduados.

_____ Formar y preparar pelotones de ceremonias.

_____ Organizar y dirigir círculos de interés relacionados con la Cultura Física.

Otras:

ANEXO No 6

RESULTADOS DEL TEST PEDAGOGICO

PREGUNTA 1 A LA 4

Pregunta 1

Pregunta 2

Pregunta 3

Pregunta 4

Nro

SI

NO

SI

NO

ENS.

TIM.

1

2

3

4

5

6

1

2

3

4

5

6

7

1

X

X

P-S

1S

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

2

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

3

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

4

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

5

X

X

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

6

X

X

E.P

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

M

7

X

X

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

M

B

M

8

X

X

P

1S

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

9

X

X

P.S

2S

B

M

B

B

B

B

M

M

M

M

M

M

M

10

X

X

P-U

1S

B

B

B

M

B

B

M

B

B

M

M

B

M

11

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

M

B

M

12

X

X

P

1S

B

M

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

13

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

14

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

M

15

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

16

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

17

X

X

P-S

2S

B

M

B

B

B

B

B

B

B

M

M

B

B

18

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

19

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

M

20

X

X

P-S

2S

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

21

X

X

P

1S

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

M

B

M

Total

20

1

19

2

3

1

13

1

1

13

6

1

8

ANEXO No 7

RESULTADOS DEL TEST PEDAGOGICO

PREGUNTA 5 A LA 8

Pregunta 5

Pregunta 6

Pregunta 7

Pregunta 8

Nro.

1

2

3

4

5

6

1

2

3

4

5

1

2

3

4

5

6

1

2

3

4

5

6

7

8

1

B

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

M

B

M

M

B

B

M

B

M

B

M

B

M

B

2

B

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

M

M

M

B

B

B

3

B

B

B

B

M

B

B

B

B

M

B

M

B

B

M

M

M

B

B

M

M

M

B

B

B

4

B

B

B

B

M

B

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

B

M

B

M

M

M

M

M

M

5

B

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

B

B

B

B

B

B

M

B

B

B

B

M

6

B

M

B

B

M

B

M

M

M

M

B

M

B

B

M

B

B

M

B

M

B

M

B

M

B

7

M

B

B

B

M

B

M

B

B

M

B

M

B

M

M

B

B

B

B

B

B

M

B

B

B

8

B

B

B

B

M

B

B

B

M

B

M

M

B

M

M

M

M

M

B

M

B

M

M

B

B

9

B

B

B

B

M

B

M

B

M

M

B

M

B

M

M

B

B

M

B

B

M

M

M

M

M

10

B

B

B

B

M

B

M

M

B

M

M

B

B

B

B

B

B

M

B

M

B

M

B

B

M

11

B

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

B

M

M

B

B

12

B

B

B

B

M

B

M

M

M

M

B

M

B

B

M

M

B

B

B

M

B

B

B

M

M

13

B

B

B

B

B

B

M

B

M

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

B

14

B

B

B

B

M

B

M

M

B

M

B

M

B

B

M

B

B

B

B

B

B

M

B

M

B

15

B

B

B

B

M

B

M

M

B

M

B

M

B

B

M

B

M

B

B

B

M

M

B

M

M

16

B

B

B

B

B

B

M

B

B

B

M

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

M

M

B

B

17

B

B

B

B

M

B

B

M

B

M

B

M

B

B

M

B

M

B

B

B

B

M

M

B

M

18

B

B

B

B

B

M

B

M

B

B

M

M

B

M

B

B

B

B

B

B

M

M

B

B

B

19

B

B

B

B

M

B

M

M

B

B

M

M

B

M

B

B

B

B

B

B

M

M

B

M

B

20

B

B

B

B

M

B

B

B

M

M

B

B

B

M

B

B

B

B

B

B

B

M

B

B

B

21

B

B

B

B

M

B

B

M

B

B

M

M

B

B

M

B

B

B

B

B

M

M

B

M

B

Total

1

1

16

2

11

9

7

12

6

13

8

12

3

4

6

9

8

18

6

9

7

ANEXO No 8

RESULTADOS DEL TEST PEDAGOGICO

PREGUNTA DE LA 9 A LA 12

Pregunta 9

Pregunta 10

Pregunta 11

Pregunta 12

Nro

1

2

3

4

5

6

B

R

M

1

2

3

4

5

6

7

B

M

1

M

B

M

M

B

B

X

S

S

S

S

N

S

N

X

2

B

M

M

M

B

B

X

S

S

N

N

N

S

S

X

3

B

B

M

M

B

B

X

S

S

S

N

N

S

S

X

4

B

B

B

B

B

B

X

S

S

S

N

S

S

N

X

5

B

M

M

B

B

B

X

S

S

S

N

N

N

N

X

6

B

M

M

B

B

B

X

S

S

S

S

S

S

N

X

7

B

M

B

M

B

B

X

S

N

S

S

S

S

N

X

8

M

B

B

M

B

M

X

S

S

N

S

N

S

N

X

9

B

B

B

M

B

B

X

S

N

N

N

S

S

N

X

10

B

B

B

M

B

B

X

S

S

S

S

S

S

N

X

11

M

B

B

B

B

B

X

S

S

N

S

N

S

S

X

12

B

M

B

B

B

B

X

S

S

N

N

N

S

S

X

13

B

B

B

B

B

B

X

S

S

S

S

S

S

S

X

14

B

B

M

M

B

B

X

S

S

S

S

S

S

N

X

15

B

B

M

M

B

B

X

S

S

N

S

S

S

N

X

16

B

B

M

B

B

B

X

S

S

N

S

N

S

N

X

17

B

M

M

M

B

M

X

S

N

N

S

N

S

N

X

18

M

M

B

M

B

B

X

S

S

N

S

S

S

N

X

19

B

M

B

M

B

B

X

S

S

S

S

N

S

N

X

20

B

B

B

B

B

B

X

S

N

N

S

N

S

N

X

21

B

B

B

M

B

B

X

S

S

S

S

S

S

N

X

Total

4

8

9

13

2

7

2

12

4

10

6

11

1

16

18

3

RESULTADOS DE LAS CLASES OBSERVADAS.

No

1

2

3

4

Método

Procedimiento

6

7

8

9

B

R

M

T

P

N

S

N

P

B

R

M

S

N

S

N

S

N

S

N

S

N

S

N

S

N

S

N

A

S

N

P

1

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

4

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

5

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

6

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

8

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

10

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

12

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

15

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

16

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

18

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

21

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

Total

8

2

1

1

8

2

9

1

1

7

4

9

2

6

5

8

3

6

5

6

5

1

10

2

9

9

1

1

3

8

Leyenda:

S – Si
Parcial

N – No
A – No siempre

B – Bien

R – Regular

M – Mal

T – Total

P –

Anexo No 10

Didáctica contemporánea de la Educación Física Escolar para profesores noveles

Problema: La incompleta formación de un profesional con perfil amplio para el ejercicio de la profesión en la esfera de actuación de la educación física escolar.

Objetivos generales.

Aplicar durante la dirección del proceso de enseñanza los fundamentos didácticos en la solución de problemas de planificación, organización, desarrollo y evaluación de la clase de Educación Física Escolar.

Acciones.

Valorar, intercambiar, observar, planificar y desarrollar aspectos acerca de la clase de Educación Física teniendo en cuenta la unidad afectivo - cognitiva y motriz de los alumnos.

TEMA I

Las tendencias actuales de la Educación Física en el mundo a las puertas del siglo XXI.

Objetivo.

Identificar las bases teóricas que sustentan los guías y programas de la Educación Física en el mundo a las puertas del siglo XXI.

Sistema de conocimientos:

Las tendencias contemporáneas a partir de la década de 1960 y su influencia en los contenidos de la educación física escolar en el mundo. Las guías curriculares para la confección de programas de estudios de educación física escolar.

Sistema de habilidades:

- Valorar las tendencias actuales de la educación física en el mundo.
- Comparar los contenidos de las guías curriculares con nuestros programas.
- Argumentar acerca de las guías curriculares Españolas, de Puerto Rico, Argentina, Chile y México.

TEMA II

I. El proceso de planificación en la Educación Física Escolar cubana.

Objetivos.

1. Caracterizar el proceso de planificación en la Educación Física Escolar cubana
2. Organizar y desarrollar la planificación para la Educación Física
3. Dirigir clases de educación física escolar del nivel de enseñanza en que trabaja

Sistema de conocimientos:

Pruebas diagnósticas de habilidades, distribución del contenido, sistema de objetivo, formulación, análisis metodológico, plan de clases, programas y orientaciones metodológicas, el calentamiento en la clase de Educación Física.

Sistema de habilidades:

- Planificar las pruebas diagnosticas y clases de educación física.
- Elaborar distribuciones de contenidos, análisis metodológicos, objetivos y calentamientos diversos.
- Dirigir clases de educación física.

TEMA III

El desarrollo motor de los escolares desde los cinco a los dieciocho años.

Objetivos.

1. Caracterizar psicopedagógicamente y el desarrollo motor de los escolares desde cinco hasta dieciocho años.
2. Conocer diferentes formas prácticas para transmitir conocimientos teóricos, orientar los objetivos y como se desarrolla el pensamiento lógico a través de la enseñanza problémica.
3. Aplicar en la práctica el proceso de planificación teniendo en cuenta los fundamentos teóricos-metodológicos de las capacidades físicas para la clase.

Sistema de conocimientos:

Su caracterización, psicopedagógica, la transmisión de conocimientos teóricos en la Educación Física y la enseñanza problémica, la orientación hacia los objetivos como función didáctica. El desarrollo de las capacidades físicas, periodos sensitivos y críticos, componentes de la carga física, unidad método-capacidad física.

Sistema de habilidades:

- Diagnosticar el desarrollo de capacidades físicas de los escolares.
- Planificar cargas físicas para escolares.
- Caracterizar los escolares de su enseñanza.
- Valorar aspectos de la transmisión de conocimientos teóricos, enseñanza problémica y la orientación hacia los objetivos.

TEMA IV

Principios didácticos de la Educación Física.

Objetivos.

Evaluar las categorías didácticas dentro de las clases partiendo de los principios y de las etapas de formación de las habilidades.

Sistema de conocimientos:

Etapas de formación de las habilidades, Métodos, procedimientos organizativos, medios de la Educación Física, corrección de errores y la evaluación.

Sistemas de habilidades:

- Dirigir clases de educación física aplicando los principios didácticos.
- Evaluar el desarrollo de habilidades motoras y capacidades físicas de los escolares.
- Planificar el desarrollo de habilidades motoras y capacidades físicas.

TEMA V

Diseño curricular y planeación educativa.

Objetivos.

Valorar el diseño, evaluación y ejecución de un programa que se desarrolla en la practica actual para lograr una propuesta alternativa.

Sistema de conocimientos:

Tendencias actuales en el diseño curricular, determinación de perfiles, planes de estudio. Concepción cubana de diseño curricular, modelo curriculares. Elementos a tener en cuenta en la planeación educativa para la educación física.

Sistema de habilidades:

- Elaborar planes de educación física como alternativa.
- Elaborar estrategias educativas para la educación física.

ORGANIZACIÓN DIDÁCTICA.

Temas

Conferencia-taller.

Seminarios

Clase P.

T. Horas

I

2

2

6

10

II

14

14

28

III

8

4

8

20

IV

10

14

24

V

6

2

12

20

Total

40

8

54

102

Formas de evaluar el programa

1. Se discutirá un sistema de clases que concluya con el desarrollo de una clase teórico-práctica.
2. Se presentará como trabajo final un proyecto de programa de Educación Física como alternativa, teniendo en cuenta la comunidad y las motivaciones de los estudiantes.

Indicaciones metodológicas

Como tenemos profesores noveles de primaria, media y media superior, los temas tienen un carácter diferenciado, partiendo desde las características psicológicas y el desarrollo motor en las edades comprendidas por niveles de enseñanza y la metodología, teniendo en cuenta el contenido de habilidades y capacidades por programas enmarcados en los ciclos de enseñanza en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA DEL PROGRAMA.

ALVAREZ DE ZAYAS, CARLOS. Una escuela para la excelencia. La Habana, 1995

Conferencias magistrales y talleres del V Concurso Internacional y el X Nacional de clases de Educación Física. Dpto. Nacional de Educación Física del INDER. Santiago de Cuba, 1998.

Desarrollo y motricidad. Universidad de Granada. INEF, 1987.

Educación Física : orientaciones metodológicas : de 1ro a 12.mo grados. La Habana , Editorial Pueblo y Educación, 1991

Educación Física : programas : de 1er a 12mo grados. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 1991.

Estándares de excelencia. Programas de Educación Física. Dpto. de Educación Física, Puerto Rico, 1996.

EHLENZ, HANG. El Entrenamiento de la fuerza. Barcelona, 1990.

FORTEZA, A., RANZOLA, A. Bases metodológicas del entrenamiento deportivo.

FORTEZA, A. Entrenar para ganar, 1994

Guía curricular de programas de Educación Física. Dpto. de Educación Física, Puerto Rico, 1996.

HARRE, D. Teoría del entrenamiento deportivo.

Manual del profesor de Educación Física. Dpto. Nacional de Educación Física. INDER, La Habana, 1996

MARQUEZ, DOMINGO. Evaluar en Educación Física. Barcelona, 1992.

MEINEL, K. Didáctica del movimiento

OZOLIN, N. Sistema contemporánea de Entrenamiento deportivo.

Pedagogía. La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1984.

PETROVSKI, L. Psicología de las edades.

PETROVSKI, L. Psicología evolutiva y pedagógica

RANZOLA, ALFREDO. Manual para el deporte de iniciación y desarrollo. Caracas Ediciones Fuseo, 1995.

RODRIGUEZ LOPEZ, JUAN. Apuntes y ensayos de teoría de Educación Física y Deporte. Granada : INEF, 1987.

RUIZ, ARIEL. Gimnasia Básica.

RUIZ AGUILERA, A. Metodología de la enseñanza de la Educación Física / A. Ruiz Aguilera, A. López Rodríguez, Dorta Sasco F. t. 1 y t. 2

WEINECK, J. Entrenamiento óptimo. Barcelona : Ediciones Hispano Europea, 1989.

ZINTL, F. Entrenamiento de la resistencia. México, D.F. : Ediciones Mtnez Roca, 1991.

PUBLICACIONES PERIODICAS

Revista Apunts. No. 27/92, 29/92, 30/92

Anexo No 11

Los 17 puntos claves que Kemmis y MacTaggar(1988) señalaron para la investigación acción(I-A) fueron:

- 1.- La I-A se propone mejorar la educación mediante su cambio y aprender a partir de las consecuencias de los cambios.
- 2.- La I-A es participativa.
- 3.- La I-A se desarrolla siguiendo una espiral introspectiva.
- 4.- La I-A es colaboradora.
- 5.- La I-A crea comunidades autocríticas.
- 6.- La I-A es un proceso sistemático de aprendizaje.
- 7.- La I-A induce a las personas a teorizar acerca de sus prácticas
- 8.- La I-A exige que las prácticas, las ideas y las suposiciones sean sometidas a examen, haciendo acopio de pruebas.
- 9.- La I-A implica no sólo registrar descriptivamente aquello que ocurre con la máxima precisión posible, sino también recopilar y analizar nuestros propios juicios, reacciones e impresiones en torno a lo que ocurre.
- 10.- La I-A exige el mantenimiento de un diario personal.
- 11.- La I-A es un proceso político porque nos implica en la realización de cambios que afectan a otras personas.
- 12.- La I-A implica que las personas realicen análisis críticos de las situaciones con las que operan.
- 13.-La I-A comienza modestamente, operando con cambios que pueden ser intentados por una sola persona, y se desplaza hacia cambios más amplios.
- 14.- La I-A empieza con pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión que pueden ayudar a definir problemas, ideas y supuestos con mayor claridad,

de tal modo que las personas implicadas puedan definir por sí mismas problemas de mayor envergadura a medida que avanzan en su labor.

15.-La I-A empieza con pequeños grupos de colaboradores.

16.- La I-A nos permite crear registros de nuestras mejoras.

17.- La I-A nos permite dar una justificación razonada de nuestra labor educativa.

Anexo No 12

Datos Generales de los Metodólogos encuestados

#

Edad

Sexo

Título

A/ E

A/ T

E / M

Enseñanza.

1

46

M

Lic.E F

27

1990

12

M/ M S

2

45

M

Lic.E F

23

1990

6

M/ M S

3

48

M

Lic.E F

30

1989

5

M/ M S

4

56

M

Lic.C F

34

1985

24

M/ M S

5

38

F

Lic.E F

16

1987

5

P

6

51

M

Lic.C F

33

1985

18

M/ M S

7

54

M

Lic.E F

36

1987

18

M /M S

8

46

M

Lic.E F

31

1988

5

P

9

33

M

Lic.E F

11

1992

8

P

10

37

F

Lic.E F

15

1988

5

M/ M S

11

38

M

Lic.C F

14

1988

7

M/ M S

12

34

M

Lic.C F

14

1997

2

P

43,8

M-10

F - 2

C F-4

E F-8

23,6

—

9,5

P-4

M/ MS-8

Leyenda.

A / E – Años de experiencia.

A / T – Año de titulación.

E / M – Experiencia como metodólogo.

P – Primaria.

M / M S – Media Media Superior.

Anexo No 13

Resultados de la Encuesta a Metodólogos.(Ver Anexo No 5)

Pregunta 1

Pregunta 3

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X
X
X
X
X

X

X
X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

3

12

12

2

9

5

6

5

10

5

—

8

4

2

6

7

12

12

2

6

1

3

11

10

7

10

12

10

12

12

9

11

3

8

3

5

12

Anexo No 14

Estructura y sistematización de las habilidades pedagógicas profesionales, a partir de la dirección del proceso de la Educación Física en las disciplinas: teoría y metodología de la actividad física, didáctica de la EF y disciplina principal integradora(práctica laboral investigativa).

Año

Observar

Comunicar

Organizar

Planificar

Ejecutar

Controlar

I

1

4,8,

10,13

3,9,12

2,6

II

1EF

4,7,8

10,13

3,5,9,12,14,21

2,6

III

1EF y ED

4,7,8

10,13,17

3,5,9,14,16,

20,21,22

2,15,18

Descripción de las operaciones.

1. Observación de procesos de la EF, ED,R, y CFT.
8. Explicar y demostrar ejercicios físicos.
2. Arbitrar y anotar competencias.
9. Seleccionar ejercicios.
3. Elaborar, seleccionar y emplear medios de enseñanza.
10. Organizar competencias deportivas.
4. Utilizar terminología técnica.
11. Manejo de programas y orientaciones metodológicas.
5. Caracterizar, valorar y fundamentar el proceso de EF
12. Planificar partes de clases de EF.
6. Impartir partes de clases.
13. Organizar el grupo aplicando formas y procedimientos organizativos.
7. Corregir errores de contenido.
14. Planificar clases de EF
15. Dirigir clases de EF
16. Planificar proceso de EF y ED.
17. Organizar clases de EF y Entrenamiento Deportivo
18. Dirigir clases de EF y Entrenamiento Deportivo
19. Utilizar test de rendimiento motor .
20. Seleccionar métodos y procedimientos.

21. Distribuir la clase.

22. Valorar el uso de métodos.

Anexo No 15

Encuesta para determinar el coeficiente de competencias del experto

Nombres y Apellidos:_____

Usted ha sido seleccionado como posible experto para ser consultado respecto al grado de relevancia de un modelo y una estrategia para la superación de profesionales de la Educación Física en Adiestramiento Laboral, que presumiblemente debe conducir al enlace entre la formación inicial y permanente en estos profesores que egresan de la Licenciatura en Cultura Física en la Facultad de Holguín.

Al reconocer en usted un(a) profundo(a) conocedor(a) del Adiestramiento Laboral como etapa posterior e inmediata al egreso, así como, considerar su experiencia en el campo de la superación, necesitamos si usted está de acuerdo, determinar su coeficiente de competencia; Por tal razón le pedimos que responda las siguientes preguntas de la forma más objetiva posible.

1.- Marque con una cruz(X) en la tabla siguiente el valor que se corresponde con el grado de conocimiento que usted posee sobre la superación en el Adiestramiento Laboral. Considere que la escala que le presentamos es ascendente, es decir, el conocimiento sobre el tema referido va creciendo de 0 hasta 10.

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

2.- Realice una autovaloración del grado de influencia que cada una de las fuentes que le presentamos a continuación, ha tenido en su conocimiento y criterio sobre la superación en Adiestramiento laboral. Para ello marque con una cruz(X), según corresponda, en A(alto), M(medio) o B(bajo).

Fuentes de argumentación

A (Alto)

M (Medio)

B (Bajo)

Análisis teóricos realizados por usted.

Su experiencia obtenida.

Trabajos de autores nacionales.

Trabajos de autores extranjeros.

Su propio conocimiento del estado del problema en el extranjero.

Su intuición.

Muchas gracias.

Anexo No 16

Encuesta para obtener la opinión de los expertos sobre las acciones metodológicas y la estrategia para el diseño de Superación de los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral, recién graduado de la carrera de Licenciatura en Cultura Física.

Nombre y Apellidos: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo actual: _____

Calificación profesional:

Ü Licenciado _____

Ü Especialista: _____

Ü Máster: _____

Ü Doctor en Ciencias: _____

Ü Años de experiencias en el cargo: _____

Ü Años de experiencias en la docencia: _____

Como parte del tema de la tesis de Maestría en Didáctica de la Educación Física Contemporánea se están elaborando las acciones metodológicas para el diseño de la Superación en los profesores de Educación Física en su etapa de Adiestramiento Laboral, elemento que servirá de soporte teórico para dar salida a una Estrategia de Superación para su implementación. Se anexa a esta encuesta la relación de las acciones y la estrategia con sus correspondientes, pasos y acciones, la cual deseo Ud. consulte ya que se requiere de su opinión en cuanto a:

Ü Grado de relevancia de las acciones y la estrategia

Ü Acciones que Ud. considere incluir y/o excluir.

Breve caracterización de las acciones metodológicas y de la Estrategia de Superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral:

6. *Caracterizar la formación y desarrollo de las HPP para la dirección de la clase de EF en el pre grado.*

7. *Determinar el modo de actuación del profesor de EF.*
8. *Caracterizar el perfil de la EF.*
9. *Identificación de los problemas docentes a resolver por los egresados.*
10. *Determinar las HPP con las acciones y operaciones del Adiestramiento Laboral en EF.*
11. *Caracterizar la investigación acción participativa*

Las acciones de carácter metodológico para el diseño de la superación de los profesores de EF en su etapa de Adiestramiento Laboral, como se puede apreciar son seis(6) y tienen como objetivo describir un camino a seguir para poder llegar a diseñar la superación para esta etapa en los profesionales de la Cultura Física, partiendo del principio de la condicionalidad del Adiestramiento Laboral al pre grado, es por ello que se plantea comenzar con el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales que se lograron en la formación del pre grado, pues ellas constituyen punto de partida para darle continuidad, a partir de la dirección del proceso de la Cultura Física, en la etapa posterior e inmediata al egreso de la carrera.

Caracterizar la formación y desarrollo de las HPP para la dirección de la clase de EF en el pre grado.

Parte de la concepción de la disciplina principal integradora, como el elemento central en la formación y el desarrollo de las HPP, aspecto que se manifiesta en el currículum de Cultura Física a través de las diferentes prácticas docentes que se desarrollan por semestres; En los semestres 3,4,5 y 6 se deben formar y desarrollar las HPP más vinculadas a la esfera de actuación de la EF y a partir de ahí deben sistematizarse a través de las demás esferas de la Cultura Física. Como objetivos en el semestre 5 y 6 ya los futuros profesionales deben “dirigir el proceso de la EF teniendo en cuenta las características biológicas, psicológicas y sociales del grupo, integrando como medio la gimnasia, el juego y el deporte para la promoción de estilos de vidas sanos, así como el tratamiento de la información en correspondencia con las orientaciones y programas vigentes”

Las acciones y operaciones como componentes ejecutores de la habilidad están organizados formando sistemas y subsistemas de mayor o menor complejidad, en ellos se manifiesta el carácter sistémico de la habilidad en función del contexto en que se analice.; también las habilidades presentan en su estructura un componente inductor compuesto por los motivos y los objetivos y la base gnoseológica compuesta por el sistema de conocimientos.

El cumplimiento de cada una de las acciones y operaciones por semestres determina el objetivo del año y este a su vez el de la disciplina principal integradora(DPI) que se hace coincidir con el modelo del profesional.

El Adiestramiento Laboral como etapa posterior e inmediata del egreso, toma como punto de enlace los objetivos del modelo del profesional, pero lo delimita a una esfera de actuación en un estrechamiento del perfil; determinando su objetivo en cada perfil en dependencia de la actividad profesional de cada campo de actuación.

Determinar el modo de actuación del profesor de EF. Partiendo del modelo del profesional de la carrera de licenciatura en Cultura Física que abarca las cuatro esferas de actuación, es posible delimitar el modo de actuación del profesor de EF, quedando conformado por:

- La dirección del proceso de la EF partiendo de criterios científicos.
- Promoción y organización de las actividades de la Cultura Física en coordinación con las organizaciones políticas, estatales, sociales y de masas a nivel comunitario escolar.
- Formación de actitudes, normas, valores, ideales y convicciones político-ideológicas de sus escolares.
- Evaluación al desarrollo psíquico y físico de los escolares a partir del programa impartido y la planificación de las actividades físicas escolares.
- Perfeccionamiento sistemático de la actividad profesional a través de la superación y la investigación científica.

Caracterizar el perfil de la EF. Están determinadas por tres dimensiones:

- Dirección del proceso docente educativo de la EF.
- La dirección del deporte participativo o práctica deportiva escolar.
- La dirección de las actividades físicas- recreativas para los escolares.

Identificación de los problemas docentes de la EF a resolver por el egresado, a partir de la dirección del proceso docente educativo:

Los problemas profesionales están constituidos por las insatisfacciones, las necesidades, las contradicciones que estimulan la necesidad de búsqueda de soluciones en el proceso docente educativo.

El problema profesional “es la situación inherente al objeto de trabajo que se soluciona por la acción del profesional en el proceso pedagógico. Refleja en la conciencia de este una contradicción que estimula la necesidad de búsqueda de vías de solución. Establece una necesidad de carácter social, que da lugar a la generación de nuevos conocimientos y soluciones. Promueve el perfeccionamiento de la labor del profesional en la institución, la unidad de socialización y apropiación de la cultura científico pedagógica”

Los problemas profesionales de la carrera de Cultura Física están declarados para las cuatro esfera de actuación, determinando que para el diseño de la superación del profesor de EF en Adiestramiento Laboral, a partir de la dirección de la clase como elemento esencial del modo de actuación de este profesional, resulta necesario identificar los problemas docentes a que se enfrenta el egresado:

- .Participación y motivación escolar.
- .Uso de métodos en la enseñanza de las habilidades motrices.
- .Uso de procedimientos organizativos y organización general de la clase.
- .Transmisión de conocimientos teóricos en la clase.
- .Orientación hacia los objetivos.
- .Planificación de la clase de EF.
- .Metodología para el desarrollo de las habilidades motrices.
- .Aprovechamiento óptimo del tiempo de la clase.
- .Metodología para el desarrollo de las capacidades físicas.
- .Trabajo educativo y formación de valores.

- .Recuperación escolar.
- .La relación intermateria.
- .Confección y uso de medios de enseñanza.
- .Trabajo político ideológico.
- .Métodos para el desarrollo de capacidades físicas.
- .El trabajo de corrección de errores.
- .Formulación y derivación de objetivos.
- .Evaluación escolar y del proceso docente educativo.
- .Dominio técnico de las habilidades motrices deportivas de los programas.
- .Dominio de los programas de EF.
- .Relaciones que establece con sus alumnos. Comunicación afectiva.
- .Trabajo con los monitores.
- .Trabajo diferencial de la clase.
- .Atención a las diferencias individuales.
- .Desarrollo de un pensamiento productivo a partir del contenido.

Determinar las HPP con las acciones y operaciones para el Adiestramiento Laboral en EF, a partir de la dirección del proceso docente educativo.

La habilidad de **dirigir** se define como un proceso proyectivo que se apoya en la planificación para poder realizarse. Para dirigir es necesario tener en cuenta otras habilidades que permitan hacerlo con la calidad requerida, tal es el caso de planificar, organizar y controlar. El proceso docente educativo se dirige con un fin determinado. Cada actividad transcurre bajo las acciones de planificar, organizar, ejecutar y controlar el contenido de dicha dirección, es por ello que se asume como la invariante o como la más integradora que caracteriza el modo de actuación del profesor de EF.

Para ello se han identificado un grupo de acciones y operaciones de las habilidades pedagógicas profesionales que deben caracterizar la dirección de la clase de EF en la etapa de Adiestramiento Laboral y que su dominio presumiblemente debe propiciar un mejor desempeño profesional del recién graduado, a partir de asumir las habilidades de planificación, organización, comunicación, investigación y control como las de carácter generalizador.

La investigación acción participativa(IAP) fundamentada en el desarrollo por etapas de: diseño, desarrollo y elaboración del informe final, determinando, aunque de manera flexible, que el inicio de la investigación se realice desde la institución formadora del recién graduado, pues así permite tener una retroalimentación de la formación inicial y permite la formación continua de sus profesionales; luego se determina el objeto de la investigación , después se busca a un investigador y finalmente se crea el grupo de trabajo; de los caminos de inicio de la investigación acción este que se propone se ajusta a los fundamentos teóricos del Adiestramiento Laboral.

La Fundamentación de la IAP como núcleo para el diseño, ejecución y control del desarrollo del programa de superación del recién graduado se basa en la posibilidad de que el adiestrado se apropie de un método científico que permita desarrollar sus HPP a través del proceso de dirección de la clase de EF y a la vez ir solucionando los problemas docentes que se le presenten en el ejercicio de la profesión.

Estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Objetivo general: Mejoramiento del desempeño profesional de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral de la provincia Holguín, mediante el desarrollo de competencias.

Primer Paso: Diagnóstico del desempeño profesional para la dirección del proceso de superación de los profesionales de la EF en Adiestramiento Laboral.

Objetivo: Caracterizar el desempeño profesional del recién graduado de Cultura Física.

Este diagnóstico debe concretarse a través de dos (2) **acciones** fundamentales:

1.-Caracterización del egreso.

2.-Caracterización en el ejercicio de la profesión.

La caracterización del egreso debe resumir los resultados obtenidos por el recién graduado en toda su formación de pre grado, para ello es necesario partir del modelo del profesional como dirección de las actividades de la Cultura Física y tener presente la integración de los componentes académicos, laboral e investigativos y sus resultados a través de las disciplinas de la carrera.

Caracterización en el ejercicio de la profesión: Tiene como objetivo realizar la evaluación del desempeño del recién graduado y aunque la caracterización de la formación inicial evalúa los cuatro campos de la Cultura Física, esta sólo lo hace en uno de ellos: la Educación Física determinado por la ubicación del egresado.

Segundo Paso: Planificación y organización general de la superación a través de la investigación acción.

Objetivos: Preparar al grupo de trabajo en los elementos generales de la investigación acción.

Planificar y organizar la investigación acción.

Acciones:

3- Formación del grupo de trabajo: El grupo de trabajo está encabezado por un coordinador quién además dirige la realización del primer paso de esta estrategia. El coordinador es el encargado de la selección de los profesores de EF en Adiestramiento Laboral que integran el grupo de trabajo. Es criterio del autor de la tesis incluir a todos los egresados, pues generalmente dada la experiencia en la provincia Holguín, no sobrepasa la cifra de quince(15). Por el perfil de esta investigación no se necesitan tener en cuenta las características formales del grupo de docentes para el inicio de la investigación; así pues, se encontraran egresados que laboren en diferentes tipos de niveles y enseñanzas.

4- Información general sobre el método de investigación acción.

Durante el primer contacto después de creado el grupo de trabajo, para la investigación se hace necesario:

Realizar en el grupo una presentación individual de cada implicado sobre: lugar dónde trabaja, municipio, escuela, enseñanza, tipo de estudiante.

Expresar por parte del coordinador los objetivos que se pretenden lograr con la superación.

Exponer por parte del coordinador la estructura de la superación para profesores de EF en Adiestramiento Laboral.

Caracterización de la investigación acción, destacando los diecisiete puntos clave.

5- Determinación de la muestra de la investigación.

Para que el recién graduado pueda dirigir el proceso docente educativo de la EF, llevar a cabo el plan de acción, manifestar y transformar sus habilidades pedagógicas profesionales, necesita por lo menos un grupo de estudiantes, para ello debe:

Solicitar oficialmente a la dirección de la escuela la autorización para la ejecución de la investigación, explicando los objetivos de la misma. La lleva acabo el tutor y el egresado.

De conjunto con el profesor tutor, realizar un análisis entre los grupos clases que él posee en la escuela; donde tendrá en cuenta, los horarios, cantidad de estudiantes, características de los estudiantes, posibilidad de uso de medios e instalaciones según horarios, horario de trabajo del profesor tutor para que pueda observar la actividad del egresado.

Una vez seleccionada la muestra realizará una caracterización detallada de ésta.

Explicar por parte del recién graduado y el tutor al grupo seleccionado de su participación en una investigación y sus objetivos.

6- Determinación del objeto de la investigación.

El objeto de la investigación se determina por el coordinador del grupo. En el primer paso de la estrategia durante la caracterización en el ejercicio, se evidenciaron los problemas docentes de los egresados en orden jerárquico; a partir de este orden se toman los problemas docentes que más inciden y se convierten en el objeto de la investigación-acción.

7- Determinación de los instrumentos de la evaluación y de recogida de información del proceso de investigación acción.

Tercer Paso: Ejecución de la superación de los profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Objetivo: Capacitar a los profesores de Educación física en Adiestramiento Laboral para su desempeño profesional.

Acciones:

8- Fundamentar el objeto de la investigación.

Una vez seleccionado el objeto de la investigación acción corresponde al coordinador, la planificación de actividades docentes, que utilizando cualquier forma organizativa, permita tratar los elementos esenciales que fundamenten ese objeto, con el objetivo de actualizar al recién graduado en los conocimientos, experiencias e investigaciones a cerca del mismo.

9- Confección del plan de acción.

Esta acción tiene como objetivo elaborar un plan de acción que responda al enfoque teórico de la investigación. Se distinguen dos (2) tipos de planes: uno general, y otro particular. En el general se marcan pautas de actuación que son válidas para todo el grupo de trabajo y están constituidas por una serie de operaciones y propuestas consensuadas por los miembros del grupo y servirán de base para que cada egresado elabore su plan individual.

Como cada recién graduado tiene características diferentes en su entorno educativo, debe hacer un ajuste al plan general, del cual nace el plan individual. Aquí en esta acción comienza a desarrollarse la planificación del objeto de la investigación, que después debe ser llevada al plan de clases del recién graduado.

10- Aplicación del plan de acción.

Para llevar a cabo el plan de acción resulta necesario haber concretado la planificación individual y sea reflejada en el plan de clases, además de haber sido revisado por el profesor tutor. El plan debe concebirse para un sistema de clases y no para clases aisladas, y las acciones planificadas y ejecutadas relacionadas con el objeto de investigación, deben tener un carácter globalizador para la clase de EF.

11- Observación de la acción.

Esta acción se desarrolla de forma simultánea a la de aplicación del plan de acción. Generalmente en la primera clase donde se ponen en práctica los planes, le resulta complejo al recién graduado realizar una adecuada observación; sin embargo, en estas primeras actividades es necesaria la presencia del profesor tutor, con el objetivo de recoger todos los datos de las clases para analizar a posteriori de conjunto con el egresado.

La observación debe dirigirse hacia tres (3) elementos esenciales:

- Cómo se está desarrollando el plan de acción.

- Cómo se comporta el egresado durante la clase.
- Cómo se comporta el alumno durante la clase.

12- Análisis y resultados del plan de acción.

Una primera fase de análisis la realiza el egresado con su tutor cada vez que realiza una actividad docente, para lo cual debe llevar en su diario el resumen del análisis. Cumplimentado este paso el egresado regresa al trabajo en grupo donde se debe reflexionar para analizar, interpretar y sacar conclusiones, apoyándose en los datos recogidos. Estas reflexiones deben estar dirigidas en torno a:

- Reflexionar en torno al plan de acción.
- Reflexionar en torno a su actuación como docente.
- Reflexionar en torno a la actividad del alumno.

13- Actividades de superación en función de los intereses y necesidades del egresado.

Esta acción no constituye parte del ciclo de la investigación acción, pero a través de ella dará seguimiento y cumplimiento a aquellas actividades de superación que surgieron como intereses personales de los recién graduados en los instrumentos aplicados en la caracterización en el ejercicio docente y aquellos problemas docentes que por sus características no se pueden convertir en objeto de la investigación.

En este **Tercer Paso** es necesario ejemplificar como se lleva acabo la superación, para ello utilizaremos un ciclo de dos (2) momentos ajustados al sistema que utiliza la Facultad de Cultura Física de Holguín para poner en práctica los diplomados. Uno de los momentos lo constituye el encuentro en la Facultad, y el otro, el trabajo en su centro educacional.

Ejemplo de un **ciclo modelo** para poner en práctica el **Tercer Paso** de la estrategia de superación para profesores de Educación Física en Adiestramiento Laboral, de las cuales se excluyen el primer y el último ciclo.

Primer momento: Constituido por tres días de trabajo en la Facultad de Cultura Física de Holguín.

Primer día de encuentro. Dedicado a cumplimentar la acción 12: Análisis y resultados del plan de acción aplicado mediante el trabajo en grupo.

Segundo día del encuentro. Este día se realiza la acción 8: Fundamentos del objeto de la investigación y la acción 9: Confección del plan de acción mediante el trabajo en grupo.

Tercer día de encuentro. Se ejecuta la acción 13: Actividades de superación en función de los intereses y necesidades de los egresados.

Segundo momento: Esta constituido por el espacio que media entre cada encuentro en la Facultad de Cultura Física y refleja la actividad laboral del recién graduado.

Este momento está dedicado a la ejecución de la acción 10: Aplicación del plan de acción y la 11: Observación de la acción.

Cuarto Paso: Evaluación.

Objetivo: Evaluar al recién graduado en función de la transformación sufrida con relación al diagnóstico inicial.

Acciones:

14- Evaluación de la transformación del recién graduado. Esta acción es ejecutada por el coordinador del grupo de trabajo.

15- Elaboración de los informes de investigación por los recién graduados.

Esta acción se refiere a la confección de los informes particulares de investigación, por la puesta en práctica de los planes de acciones elaborados por los recién graduados; para lo cual recomendamos utilizar la guía elaborada por Blández Ángel (1996)

Las acciones metodológicas y la estrategia para lograr los objetivos propuestos, se anexan a continuación y deseamos de Ud. la opinión sobre el grado de relevancia. Para ello utilice una escala de 5 – 4 – 3 – 2 – 1 en la que cada valor tiene el significado siguiente:

5- Muy Relevante

4- Relevante

3- Medianamente relevante

2- Poco relevante.

1- No relevante.

Acciones metodológicas para el diseño de la superación de los profesores de la Educación Física en Adiestramiento Laboral.

Escriba en la raya de cada acción el número que corresponda al grado de relevancia que Ud. le atribuye.

- 1._____ Caracterizar la formación y desarrollo de las HPP para la dirección de la clase de EF en el pre grado.
- 2._____ Determinar el modo de actuación del profesor de EF.
- 3._____ Caracterizar el perfil de la EF.
- 4._____ Identificación de los problemas docentes de la EF a resolver por el egresado
- 5._____ Determinar las HPP con las acciones y operaciones para el Adiestramiento Laboral en EF
- 6._____ Caracterizar la investigación acción participativa.

De Ud. considerar que se debe incluir o excluir alguna acción, por favor enuncie sus argumentos:

Estrategia de Superación por profesores de Educación Física en Adiestramiento laboral.

Igualmente escriba en cada raya el número correspondiente al grado de relevancia.

1er Paso.

Acción 1. _____ Caracterización del egreso.

Acción 2. _____ Caracterización en el ejercicio de la profesión

Segundo Paso

Acción 3. _____ Formación del grupo de trabajo

Acción 4. _____ Información general sobre el método de investigación acción

Acción 5. _____ Determinación de la muestra de la investigación.

Acción 6. _____ Determinación del objeto de la investigación

Acción 7. _____ Determinación de los instrumentos de la evaluación y de recogida de información del proceso de investigación acción.

Tercer Paso

Acción 8. _____ Fundamentar el objeto de la investigación

Acción 9. _____ Confección del plan de acción

Acción 10. _____ Aplicación del plan de acción

Acción 11. _____ Observación de la acción.

Acción 12. _____ Análisis y resultados del plan de acción.

Acción 13. _____ Actividades de superación en función de los intereses y necesidades del egresado.

Cuarto Paso

Acción 14. _____ Evaluación de la transformación del recién graduado

Acción 15. _____ Elaboración de los informes de investigación por los recién graduados

De Ud. considerar que se debe incluir o excluir alguna acción, por favor enuncie sus argumentos:

ANEXO No 17

Procesamiento estadístico del criterio expresado por los expertos sobre la pertinencia de las acciones metodológicas.

Matriz de Frecuencias Acumuladas

TABLA I

ACCIONES

	C5
	C4
	C3
	C2
	C1
	TOTAL
A1	
	21
	8
	2
	0
	0
	31
A2	
	23
	5
	3
	0
	0

	31
A3	
	27
	3
	1
	0
	0
	31
A4	
	22
	7
	2
	0
	0
	31
A5	
	25
	5
	1
	0
	0
	31
A6	
	3
	6

20

2

0

31

Matriz de Frecuencias Acumuladas

TABLA II

ACCIONES

C5

C4

C3

C2

A1

21

29

31

31

A2

A3	23
	28
	31
	31
	27
A4	30
	31
	31
	22
	29
A5	31
	31
	25
	30
	31
A6	31
	3
	9
	29
	31

Matriz de Frecuencias Relativas(probabilidades) Acumuladas.

TABLA III

ACCIONES

C5
C4
C3
C2

A1

0,6774
0,9355
1
1

A2

0,7419
0,9032
1
1

A3

0,871
0,9677
1

	1
A4	
	0,7097
	0,9355
	1
	1
A5	
	0,8065
	0,9677
	1
	1
A6	
	0,0968
	0,2903
	0,9355
	1

Matriz de Valores de Abscisas.

TABLA IV

ACCIONES

C5

C4

C3

C2

Suma

Promedio

N - Prom.

A1

0,46

1,52

3,49

3,49

8,96

2,24

-0,17

A2

0,65

1,3

3,49

3,49

8,93

2,23

-0,16

A3

1,13

1,85

3,49

3,49

9,96

2,49

-0,42

A4

0,55

1,52

3,49

3,49

9,05

2,26

-0,19

A5

0,87

1,85

3,49

3,49

9,7

2,43

-0,36

A6

	-1,3
	-0,55
	1,52
	3,49
	3,16
	0,79
	1,28
Suma	
	2,36
	7,49
	18,97
	20,94
	49,76
	12,44
Punto de corte	
	0,39
	1,25
	3,16
	3,49
	8,29
	2,07

= N

ANEXO No 18

Procesamiento estadístico del criterio expresado por los expertos sobre la pertinencia de las acciones que conforman la estrategia

Matriz de Frecuencias Acumuladas

TABLA I

ACCIONES

C5

C4

C3

C2

C1

TOTAL

A1

29

2

0

31

A2

20

	7
	4
	0
	31
A3	
	18
	10
	3
	0
	31
A4	
	24
	6
	1
	0
	31
A5	
	23
	7
	1
	0

	31
A6	
	21
	8
	2
	0
	31
A7	
	29
	1
	1
	0
	31
A8	
	29
	2
	0
	31
A9	
	24
	4

	3
	0
	31
A10	
	27
	3
	1
	0
	31
A11	
	28
	0
	3
	0
	31
A12	
	29
	0
	2
	0
	31

A13

29

1

1

0

31

A14

29

1

1

0

31

A15

29

1

1

0

31

Matriz de Frecuencias Acumuladas

TABLA II

ACCIONES

	C5
	C4
	C3
	C2
A1	
	29
	31
	31
	31
A2	
	20
	27
	31
	31
A3	
	18
	28
	31
	31
A4	
	24

	30
	31
	31
A5	
	23
	30
	31
	31
A6	
	21
	29
	31
	31
A7	
	29
	30
	31
	31
A8	
	29
	31
	31
	31
A9	
	24

	28
	31
	31
A10	
	27
	30
	31
	31
A11	
	28
	28
	31
	31
A12	
	29
	29
	31
	31
A13	
	29
	30
	31
	31
A14	
	29

A15	30
	31
	31
	29
	30
	31
	31
	31

Matriz de Frecuencias Relativas(probabilidades) Acumuladas.

TABLA III

ACCIONES

A1	C5
	C4
	C3
	C2
	0,9355
	1
	1

	1
A2	
	0,6452
	0,871
	1
	1
A3	
	0,5806
	0,9032
	1
	1
A4	
	0,7742
	0,9677
	1
	1
A5	
	0,7419
	0,9677
	1
	1
A6	
	0,6774
	0,9355
	1

	1
A7	
	0,9355
	0,9677
	1
	1
A8	
	0,9355
	1
	1
	1
A9	
	0,7742
	0,9032
	1
	1
A10	
	0,871
	0,9677
	1
	1
A11	
	0,9032
	0,9032
	1

	1
A12	
	0,9355
	0,9355
	1
	1
A13	
	0,9355
	0,9677
	1
	1
A14	
	0,9355
	0,9677
	1
	1
A15	
	0,9355
	0,9677
	1
	1

Matriz de Valores de Abscisas.

TABLA IV

ACCIONES

C5

C4

C3

C2

Suma

Promedio

N - Prom.

A1

1,52

3,49

3,49

3,49

11,99

3

-0,52

A2

0,37

1,13

A3	3,49
	3,49
	8,48
	2,12
	0,36
A4	0,2
	1,3
	3,49
	3,49
	8,48
	2,12
	0,36
A5	0,75
	1,85
	3,49
	3,49
	9,58
	2,4
	0,08
	0,65
	1,85
	3,49

A6	3,49
	9,48
	2,37
	0,11
A7	0,46
	1,52
	3,49
	3,49
	8,96
	2,24
	0,24
A8	1,52
	1,85
	3,49
	3,49
	10,35
	2,59
	-0,11
A8	1,52
	3,49
	3,49
	3,49

A9	11,99
	3
	-0,52
	0,75
	1,3
	3,49
	3,49
	9,03
	2,26
	0,22
A10	
	1,13
	1,85
	3,49
	3,49
	9,96
	2,49
A11	-0,01
	1,3
	1,3
	3,49
	3,49
	9,58

A12	2,4
	0,08
	1,52
	1,52
	3,49
	3,49
	10,02
	2,51
	-0,03
A13	
	1,52
	1,85
	3,49
	3,49
	10,35
	2,59
	-0,11
A14	
	1,52
	1,85
	3,49
	3,49
	10,35
	2,59

	-0,11
A15	
	1,52
	1,85
	3,49
	3,49
	10,35
	2,59
	-0,11
Suma	
	16,25
	28
	52,35
	52,35
	148,95
	37,27
Punto de corte	
	1,08
	1,87
	3,49
	3,49
	9,93
	2,48

=