

**REPUBLICA DE CUBA
INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO
"JOSÉ de la LUZ Y CABALLERO"
HOLGUÍN**

Título: "Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional"

**TESIS PRESENTADA EN OPCION AL GRADO CIENTÍFICO DE
DOCTOR EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS**

**AUTOR: Master Armando Román Roca Serrano
Profesor Auxiliar.**

**TUTOR: Dra. Julia Añorga Morales.
Profesora Titular**

Holguín, 2001.

RESUMEN

La creciente influencia de los resultados de la ciencia en su interacción recíproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo del trabajo, aceleran la necesidad de que los recursos humanos docentes que laboran en la esfera educacional, requieren de una transformación para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización orientadas a lograr mejores resultados.

Esta situación reclama el enriquecimiento de las prácticas acumuladas en Cuba en los últimos años sobre la organización y desarrollo del desempeño pedagógico profesional de los recursos laborales y de la comunidad, que participan en la Educación Técnica y Profesional (E.T.P) contribuyendo, así, a su Mejoramiento Profesional y Humano.

Es en esta dirección que se orienta nuestra Alternativa de Mejoramiento, que con un enfoque dialéctico, Holístico-configuracional deviene en un modelo teórico- funcional que atiende las relaciones esenciales del desempeño de los docentes en el proceso pedagógico profesional que se desarrolla en la E.T.P, a tenor de los nuevos matices que imprime la política educacional cubana.

La búsqueda de regularidades en el desempeño de los docentes atendiendo a la diversidad e integridad del desarrollo de sus competencias laborales, se convierte en un primer intento por acercarlo a las exigencias sociales actuales, centrada en la influencia decisiva que ejerce sobre la preparación de un técnico y obrero competente para enfrentar los cambios en la economía cubana.

El desarrollo de sus competencias básicas, particulares y pedagógicas posibilita resolver los problemas que se presentan en el desempeño de su trabajo didáctico, metodológico, educativo, práctico-productivo e investigativo, de manera rápida, flexible y con espíritu creador; que facilite la preparación para la vida y en la vida, en correspondencia con la sociedad socialista que estamos construyendo, a pesar de los avatares del mundo actual.

INDICE

Página

INTRODUCCION.....	3-13
--------------------------	-------------

CAPITULO 1: El desempeño profesional. Retos y desarrollo de Nuestra contemporaneidad. Marco conceptual..... 14

1.1. El contexto Pedagógico Profesional y el desempeño profesional de los Docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional. Origen evolución y tendencias en Cuba.....	15
1.1.1 El desempeño profesional. El desempeño pedagógico profesional. Acercamiento teórico.....	22
1.2. El Mejoramiento profesional en correspondencia a su naturaleza dialéctica, holística y configuracional.....	26
1.3. La Educación de los recursos laborales humanos basada en un enfoque por competencias.....	32
1.4. La Educación Avanzada. Objeto. Propósito, Proyecto de mejoramiento Profesional y humano.....	46
1.5. Conclusiones.	51

CAPITULO 2: Resultados de la aplicación de Métodos, Técnicas e Instrumentos para la caracterización del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P, de la provincia Holguín.....52

2.1. El enfoque sistémico en la determinación de problemas en el desempeño Pedagógico profesional.....	53
2.2. Procedimiento para acercarnos al Modelo Real del profesor de la E.T.P, de la provincia de Holguín.....	59
2.3. Resultados de las técnicas e instrumentos aplicados. Caracterización del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P.....	63
2.4. Caracterización del Modelo de tránsito. Su conversión en modelo actuante.....	73
2.5. Conclusiones.....	78

**CAPITULO 3: Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional
de los docentes que laboran en la E.T.P.....79**

3.1- Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional desde un enfoque que atienda sus competencias laborales, su diversidad e integridad.....	80
3.2- Concepción teórica y metodológica del mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que trabajan en la E.T.P. Modelo Ideal.....	90
3.2.1- Dinámica funcional del Modelo de mejoramiento propuesto(Modelo Ideal)....	94
3.2.2- Relaciones esenciales del modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional.....	95
3.3-Manifestación de los principios de la Educación Avanzada en el Modelo propuesto.....	98
3.4- Resultado de la consulta a expertos realizada como parte del proceso de investigación.....	105
CONCLUSIONES	110
RECOMENDACIONES.....	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
BIBLIOGRAFIA	119
ANEXOS.....	127

“ Tengo fe en el mejoramiento humano ”

José Martí⁽¹⁾

INTRODUCCION

La producción y socialización del conocimiento se ha convertido hoy, en una actividad estratégica dentro de muchas sociedades. En esta perspectiva " la creciente influencia de los resultados de la ciencia; en su interacción recíproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo del trabajo(2)", aceleran la necesidad de que los recursos humanos docentes que laboran en la esfera educacional, requieren de una transformación para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización orientadas a lograr mejores resultados.

En Cuba, la revolución ha venido prestando una sistemática atención al desarrollo cultural del pueblo, y en estos momentos se orientan los esfuerzos del país hacia una mayor integración de su cultura en general; donde " no podría concebirse sin cultura política, ni esta sin conocimientos de la historia de la humanidad, su desarrollo, sus frutos y enseñanzas; sin conocimientos de la política internacional y la economía mundial, sin conocimientos básicos de las principales corrientes filosóficas desarrolladas por el hombre; así como de los avances de la ciencia moderna y sus probables consecuencias éticas y sociales(3)".

Alcanzar estas exigencias requiere de transformaciones no sólo en el orden material de los centros escolares, sino en la aplicación de estilos de dirección y el comportamiento profesional de los docentes que apunten a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional para enfrentar el reto por la calidad de la educación, y crear mejores condiciones para que nuestros maestros y maestras enfrenten la formación revolucionaria, técnica y cultural de los hijos de nuestro pueblo.

En la actualidad, se manifiesta una preocupación creciente sobre diferentes aspectos del desempeño de los recursos humanos que laboran en los centros escolares, a ello contribuyen; los trabajos de; Elliot, J. (1991); Dina, R.A.(1994); Imbernón, F(1994); estudios e investigaciones realizados por el profesor Víctor Morles(1995-00).

Además, organizaciones como el Consejo de Europa; la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.); la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la tecnología, CINTERFOR(Centro Interamericano sobre Formación Profesional) promueven estudios sobre el tema, todo lo cual demuestra que se ha elevado la atención en los asuntos sobre la práctica educativa, y el papel del maestro.

Ocupando la formación de profesores y el desarrollo profesional, espacios recurrentes en investigaciones, experiencias, programas y en la literatura vinculada con la educación; " no basta ya con reforzar los conocimientos del profesor; hay que suministrarle también un conjunto de capacidades, competencias, destrezas, habilidades y actitudes, que le permitan asumir el papel de guía de ese proceso interactivo que constituye hoy la enseñanza y el aprendizaje(4).

En el contexto nacional los estudios sobre el desempeño profesional de los recursos humanos, desde un enfoque educacional están asociados a: Propuestas de sistemas de superación en diferentes sectores; Veterinaria(Morejon, 1996); MINAZ(Fragoso, 1996); Superación de maestros primarios(González, 2000); Estrategias de profesionalización(Pérez, 1996); La Concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos(González, 1996); El enfoque sistémico en la formación de los recursos humanos(Añorga, J.1997); Indicadores del desempeño del maestro (Valdés, H. 1999); Proyecto Escuela politécnica cubana (C. de autores. 1999).

La creciente apertura de mercados y desarrollo tecnológico mundial, demanda nuevas formas de organización del trabajo, caracterizado, por la versatilidad y enriquecimiento de las tareas, la polivalencia de la mano de obra, el trabajo en equipo, la participación en la toma de decisiones, entre otras, lo que provoca cambios fundamentales en los sistemas de formación y capacitación de trabajadores.

Al respecto, resulta cada vez mayor la importancia y prioridad que en el contexto del sistema educacional, se le asigna al logro de un mejoramiento del desempeño pedagógico profesional que posibilite potenciar la capacidad de producir la respuesta deseada en la labor del personal docente de la E.T.P; en la que se atiende como objeto de trabajo a un segmento de cubanos que sistemáticamente enriquecen la composición cuantitativa y cualitativa de la clase obrera y forman parte activa de su desarrollo científico técnico, productivo y social.

En tal sentido, se impone la necesidad de formar un trabajador productor como activo participante de las relaciones de producción socialista, educado en el principio de estudio - trabajo, identificado con su revolución, con su clase obrera con " un mínimo de conocimientos que en el campo de las llamadas carreras de humanidades cada ciudadano debe poseer, independientemente del dominio profundo de la ciencia y la técnica que cada profesional debe alcanzar, de acuerdo con el trabajo en la producción y los servicios.(5) "

Sistematizando la obra de la Dra. Julia Añorga M. (1985-2000), con énfasis en el proyecto de mejoramiento profesional y humano, y del análisis de diversas experiencias desarrolladas por autores como: Ferreira Báez (1987), Bernal Alemany(1987), Torres Cueto(1987), Orlando García Mir(1995), Grisel González (1996), Norberto Valcarcel(1999), (C.A, ISPETP- MINED. 1999-00), y como resultado de la etapa exploratoria se resumió que en los recursos humanos que laboran en la E.T.P. se manifiestan dificultades con su desempeño profesional, derivándose un conjunto de situaciones problemáticas vinculados con:

Las contradicciones manifiestas en el aprendizaje de los alumnos, como resultado de la preparación de sus profesores.

Incoherencia entre la planificación, ejecución y evaluación del desempeño de los docentes.

La falta de sistematización e integridad de los procesos dirigidos a lograr mejores resultados en el desempeño de los docentes.

Imprecisión en las metas a alcanzar, las tareas a ejecutar y los métodos a utilizar para lograr un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

Si a todo esto se le añade la insuficiente identificación de los factores que frenan la transformación del desempeño de los profesores, su estudio como proceso, su estructura y relaciones y la carencia de una orientación hacia la delimitación de los criterios, propósitos, su integridad, diversidad y principios metodológicos que contribuyan a precisar y mejorar sus competencias laborales y lograr con ello la competencia del graduado.

Entonces, debemos convenir que al abordar el Mejoramiento del Desempeño Profesional en estas condiciones; su actualidad adquiere una connotación especial, se presenta con una perspectiva científica por su gran complejidad y dificultad intrínseca, así como por los métodos, procedimientos y técnicas que se precisan manejar en la búsqueda de información y en el análisis de sus relaciones esenciales.

Es por ello, que lo analizado hasta aquí, pone en evidencia un importante **problema científico**: el desempeño profesional de los recursos humanos docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional(E.T.P.) no está en correspondencia con las exigencias actuales del desarrollo productivo-tecnológico de la sociedad cubana.

Lo anterior se relaciona con el programa No.2 Perfeccionamiento del desempeño pedagógico del docente, en la línea temática sobre el perfeccionamiento de los Modelos

que lo caracterizan; como parte del Proyecto Ramal del MINED, Cuba y en general se coincide en que el desempeño profesional es uno de los aspectos menos conocido y manejado en la planificación, organización y control de los recursos laborales y es un elemento vital para el cumplimiento de las funciones y obligaciones de los centros.

Hacia la solución del problema se orienta la presente investigación. Donde se asume como **OBJETO**: el Desempeño Profesional en el proceso pedagógico profesional que desarrollan los docentes que laboran en la E.T.P. y se plantea como **CAMPO DE ACCIÓN**: El mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P.

La revisión documental realizada sobre el objeto de estudio ha revelado la indagación de varios autores en diferentes dimensiones del mismo como son:

- § Estudios e investigaciones realizados por la Dra. Julia Añorga M. y colab. (1985-00) dirigidos al diseño, operacionalización y validación de principios, formas, tecnologías, evaluación en Educación Avanzada.
- § Francisco Ferreira Báez(1987), Influencia del progreso científico técnico sobre el contenido de la formación y superación de la fuerza calificada de nivel medio en Cuba.
- § Ana Ma. Hernández F. y Ma. del Rosario Patiño R.(1995), exponen resultados investigativo sobre aspectos pedagógicos de la escuela politécnica cubana.
- § Grisel González(1996) propone una concepción sistémica de la organización y desarrollo de los recursos humanos, que proporciona una rica fuente de referencia teórica y metodológica para enfrentar la preparación de segmentos específicos laborales en las condiciones de una enseñanza y territorio.
- § Raquel Bermúdez Morris y Lorenzo Pérez Martín(1996), Plantean un modelo integral del proceso pedagógico profesional.
- § En organismos como el MINBAS, MITRANS, MINAGRI; se está asumiendo el enfoque por competencias en la atención de los recursos humanos; especial atención merece la experiencia iniciada por la E.T.P.-MINED en la aplicación de este enfoque para la formación de profesionales técnicos, lo cual promovió los primeros planes de estudio de formación por competencias en las especialidades de Tecnología de los alimentos y Farmacia Industrial(6).

El análisis de estas experiencias permitió profundizar en las contradicciones presentes en el objeto de estudio y conocer con profundidad, la variedad de enfoques, propuestas de solución, su contextualización en diferentes segmentos laborales y

corroborar, la insuficiente sistematización del mejoramiento del desempeño profesional de los docentes en correspondencia a sus carencias reales, lo cual se convierte en ocasiones en acciones generales que en la práctica no contribuyen con flexibilidad, a abordar lo específico en los sujetos implicados, además de una baja efectividad y control de los necesarios cambios que como resultado de ésta se deben operar; reflejando una nueva cualidad.

Sin embargo asumir el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes como una variable causal, requiere de su control y de una mayor participación de los sujetos implicados para alcanzar en el proceso de su proyección, formación y utilización; las cualidades de un profesional competente. Lo que evidencia la necesidad de atender sus competencias laborales y ponerlo en posibilidad de satisfacer las demandas y necesidades del entorno socio económico que constantemente eleva sus exigencias al trabajo de los docentes.

Para resolver el problema planteado se formuló como **Objetivo**: Proporcionar un Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P que atienda el diagnóstico y desarrollo de sus competencias laborales y tome en consideración la naturaleza dialéctica, holística y configuracional de dicho proceso; su alcance presupone la siguiente **idea científica a defender**:

La concepción de un Modelo de mejoramiento de los docentes de la E.T.P, que considere las relaciones esenciales de diversidad e integridad; diagnóstico explicativo y estrategias de solución; lo Táctico operacional y la evaluación del desempeño en correspondencia a sus competencias laborales y la naturaleza dialéctica, holística y configuracional de dicho proceso, contribuye a la solución de la contradicción entre su desempeño pedagógico profesional y las exigencias actuales del desarrollo productivo-tecnológico de la sociedad cubana.

La idea a defender guía al investigador para demostrar dialécticamente el nexo del objetivo de la investigación y la solución del problema científico. El resultado de este análisis, se muestra con el cumplimiento de las tareas y muy especialmente en la No.5, lo cual queda explícitamente reseñado en el capítulo 3ro de la tesis.

Las tareas propuestas para cumplimentar los objetivos y demostrar la Idea a defender se vincularon con:

1. Estudiar la evolución del proceso de mejoramiento del desempeño profesional del personal docente de la E.T.P en Cuba.

2. Fundamentación teórica del mejoramiento de los recursos humanos en educación.
3. Caracterización de la situación actual del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P de la provincia Holguín.
4. Identificar las principales competencias laborales que conforman el modelo ideal para el desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P.
5. Diseño de un modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P.

Desde el punto de vista teórico, el trabajo asume una concepción filosófica general del hombre y la educación, que parte del materialismo dialéctico e histórico, donde los sujetos implicados conscientes de su realidad se enfrentan a la búsqueda del conocimiento en la modelación del mejoramiento de su desempeño pedagógico profesional y se asume dentro de la Educación Avanzada las concepciones humanistas, encaminadas a resaltar el papel activo del hombre y la comprensión sistémica del comportamiento humano, reconociendo, así, "... que todos los recursos humanos de una sociedad son imprescindibles para su funcionamiento y desarrollo, y para todos, constituye un Derecho Humano, el acceso a su propio mejoramiento(7)".

Desde el punto de vista histórico y del grado de madurez que ha ido alcanzando el investigador siguió un recorrido que se expresa a continuación: **Lógica del pensamiento, la actuación y la contextualización desarrollada en la investigación.**

Durante la etapa 1988-1992 se trabajó en el establecimiento del sistema de superación territorial teniendo como referentes teóricos, la teoría de los sistemas de superación planteada por la Dra. Añorga(1985) y las indicaciones metodológicas MES-MINED.

Lo que permite en la práctica el conocimiento de los problemas y dificultades que evidenciaban los docentes en su actuación pedagógica y explorar vías para lograr una relación entre esas dificultades, las propuestas de solución y la efectividad de su resultado en correspondencia a las expectativas sobre su desempeño.

Se desarrollo durante los años 1993-1997 un trabajo dirigido a conformar un modelo que se enfocara a una mayor integridad de sus acciones y que tuviera en cuenta su desempeño profesional; contextualizandose su operacionalización en la enseñanza preuniversitaria, presentándose sus experiencias en el evento de pedagogía, 97.

Desde el año 1998 y con la incorporación a nuestra experiencia de los referentes teóricos del proyecto de mejoramiento profesional y humano, y El enfoque sistémico del mejoramiento de los recursos humanos(Añorga, 1997-2000); se lleva cabo una etapa

de tránsito en la aplicación de estas concepciones, que se enriqueció con la aplicación del enfoque configuracional.

A partir de estos resultados, de nuestra concepción dialéctico materialista, de la profundización en la atención a la diversidad e integridad del desempeño de los docentes y la incorporación del enfoque por competencia, se presenta un modelo ideal del proceso de mejoramiento sobre la base de sus relaciones esenciales en el proceso pedagógico profesional de la E.T.P.

Permitiendo, así, desde la exploración y problematización del proceso pedagógico profesional construir y sistematizar el objeto de estudio a partir de los referentes prácticos y teóricos-conceptuales asumidos e ir a una etapa de aplicación y redimensionamiento del modelo de tránsito para lograr su perfeccionamiento en los centros politécnicos; estas consideraciones y los resultados de la consulta a expertos han permitido ascender al modelo de mejoramiento que se propone en la presente tesis.

La lógica investigativa asumida con un enfoque dialéctico, en la solución de las tareas planteadas, permitió utilizar métodos, técnicas e instrumentos para realizar las indagaciones empíricas y teóricas siguientes:

Método Histórico y Lógico: En el análisis de la evolución del desempeño profesional en el contexto del proceso pedagógico profesional que desarrollan los docentes en la E.T.P, en conexión con las etapas definidas para su estudio y las tendencias de su desarrollo y relaciones esenciales en la sucesión cronológica valorada.

Método de enfoque sistémico: Para la sustentación del modelo teórico, a partir de la valoración de su objeto de investigación y su campo de acción desde un enfoque dialéctico, Holístico-configuracional y en la organización y desarrollo del proceso de aplicación parcial de sus componentes, las relaciones entre los sujetos implicados, jerarquía y funcionamiento en su vinculación con el medio teniendo en cuenta su estructura interna.

Todo lo cual evidenció la utilización del **Método de Modelación** para explicar la realidad a través de las abstracciones creadas y revelar las relaciones esenciales, entre el modelo de tránsito y el objeto de estudio y su posibilidad de explicar la lógica del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional y brindar en su aplicación una sistemática información sobre el objeto modelado, lo cual contribuye a resignificar nuevos espacios para el diseño de propuestas de mejoramiento a partir de la atención de sus competencias laborales

Análisis documental: Para adentrarse en el estudio de las diferentes fuentes bibliográficas reflejadas en la literatura consultada; y enfrentar la búsqueda del conocimiento del objeto de estudio, apreciando su valoración desde variadas posiciones teóricas y experiencias prácticas que contribuyeron a conformar la concepción teórica del trabajo.

Se utilizaron en las indagaciones los procedimientos lógicos del pensamiento de análisis y Síntesis; la abstracción y la generalización, con énfasis; en el procesamiento de la información tanto teórica como la empírica obtenida, la caracterización del objeto y el campo de acción y elaborar las conclusiones del trabajo; utilizándose como métodos empíricos los siguientes:

Encuesta; se aplicó a: J´Dptos(132) y docentes(456), para conocer sus criterios sobre: Los objetivos a alcanzar, tareas planificadas y métodos empleados para la ejecución y efecto real de su desempeño.

Entrevistas Individuales y grupales a: docentes(120) y J´Dpto(50) con el objetivo de buscar sugerencias sobre el problema que se investiga.

Experiencia de Campo: En el proceso de asimilación práctica de la realidad, al constatar la situación actual del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la E.T.P.

Se utilizó la **estadística no paramétrica** para el procesamiento de la información obtenida en la etapa de indagaciones empíricas, particularmente en la significación de los datos aportados en la prueba de los signos aplicada a la evaluación del desempeño del personal docente en el curso 1999-00 y en la adecuación de la aproximación normal a la Prueba Binomial para profundizar en las tendencias señalamientos, y factores que influyen en el desempeño de los docentes.

El método Delphy para valorar los resultados de la consulta a expertos sobre la propuesta de tipos de competencias y los componentes del modelo

Proporcionar un Modelo de mejoramiento del personal docente de la E.T.P que tome en consideración sus competencias laborales, como alternativa contribuye a solucionar un problema práctico y necesario, en los recursos humanos en Educación como "...Capital básico de la sociedad(8), constituyendo un elemento de actualidad que posibilita el análisis sistémico e integral de la realidad y el desarrollo del desempeño profesional de los sujetos implicados, evidencia la **novedad científica** de la investigación.

Su **aporte teórico** lo constituye su contribución al desarrollo de las Ciencias Pedagógicas, y el enriquecimiento de los principios de la Educación Avanzada; al ofrecer la estructuración y fundamentación de un Modelo de mejoramiento, con cualidades propias como son:

- El diagnóstico explicativo y las alternativas de solución, teniendo como base la relación esencial de diversidad e integridad.
- La relación dialéctica entre las tareas y funciones, los métodos y los indicadores de evaluación.

Desde el punto de vista práctico, los modelos de tránsito(facto- perceptible) y actuante, aportan alternativas para mejorar la labor de los docentes en la E.T.P y a partir de las relaciones de sus componentes se presenta un conjunto de competencias laborales que sirven para el diseño del cargo, en la orientación de su mejoramiento y como indicadores de evaluación de su desempeño, evidenciando su pertinencia social al transformarse en un instrumento de aplicación territorial.

Las Ideas centrales de cada capítulo: En el **Capítulo 1**, se expone la sustentación teórica del trabajo, la evolución y una valoración crítica de las investigaciones, trabajos previos y enfoques existentes sobre el problema objeto de estudio(Indagaciones teóricas). En el **Capítulo 2**, se valoran los resultados de la caracterización del objeto de estudio donde se precisan los problemas que presentan los maestros que inciden negativamente en su desempeño pedagógico profesional(Indagaciones empíricas; y el análisis del modelo de tránsito en su conversión en modelo actuante. En el **Capítulo 3**, se explica la estructuración de un modelo de mejoramiento, sus componentes y relaciones, y los resultados de la consulta a experto que contribuyen a enriquecer la argumentación utilizada en la fundamentación del modelo en su vinculación con la realidad.

CAPITULO 1

El Desempeño pedagógico Profesional. Retos y desarrollo de nuestra contemporaneidad. Marco conceptual.

1.1- El contexto Pedagógico Profesional, y el desempeño profesional de los docentes de la E.T.P. Origen y conceptualización.

Una organización para su existencia necesita de personas capaces de comunicarse y con disposición para contribuir con sus acciones al cumplimiento de un propósito común, lo cual significa, conquistar y mantener a las personas trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable; representando no sólo aquellas cosas grandiosas que provocan entusiasmo, sino también aquellas muy pequeñas y numerosas que frustran e impacientan, o que alegran; pero que hacen que las personas deseen permanecer en la misma.

En los últimos tiempos se han desarrollado diversos Modelos de Gestión de Recursos Humanos(9), asociados fundamentalmente al mundo empresarial con aplicación a la producción de servicios, los que tienen en común lograr la competitividad de las organizaciones ante diversos factores condicionantes y matizados, entre otros aspectos, por el desarrollo del desempeño profesional.

En educación se presenta un ámbito importante y útil para desarrollos conceptuales

sobre cambios en la gestión de los sistemas educativos, en los últimos 30 años podemos identificar siete marcos conceptuales, que han ido orientando el cambio Institucional siendo los mismos(10): El Normativo, Prospectivo, El Estratégico, Estratégico situacional, Calidad total, Reingeniería y Comunicacional, los cuales se resumen en el anexo 1.

En el análisis de los marcos conceptuales o Modelos de gestión se observa un proceso que transita, de lo cuantitativo a lo cualitativo, donde el planificador estadístico, se transforma en un gestor analista, para posteriormente transformarse en un coordinador de acciones.

Al respecto resulta interesante la propuesta de la Dra. Noemy Levy(1999), sobre un modelo para la gestión del personal docente, acorde con las exigencias de los procesos universitarios en el que se sustenten estrategias encaminadas al perfeccionamiento de los procesos Provisión, Empleo, Formación, Preservación y Auditoría.

Otro enfoque vinculado al desempeño profesional de los docentes se revela en el proyecto de evaluación de impacto que dirigido por la Dra.: Julia Añorga(1999) se desarrolla en el ISPEJV de ciudad Habana, donde se valoran diferentes indicadores para varias áreas de análisis del desempeño.

Vinculados con la evaluación también se pueden consultar los trabajos del Master Hector Valdés(11) sobre indicadores de evaluación del desempeño del docente, además, otros resultados de interés están asociados a factores que influyen en la actuación de los maestros y diferentes propuestas contenidas en los trabajos relacionados con el proyecto de escuela politécnica cubana(1999)

El aprendizaje de oficios y el de las profesiones más complejas ha estado vinculado a la actividad laboral, caracterizándose en un primer momento, por la transmisión de conocimientos y habilidades sobre el trabajo durante el propio proceso laboral, mediante la imitación; y posteriormente por la enseñanza de los oficios directamente en el puesto de trabajo mediante la tutoría, fundamentalmente entre los siglos XIII y XV.

Ya a finales del siglo XVIII y esencialmente en el siglo XIX esta enseñanza de oficio vinculada al trabajo empieza a brindarse en instituciones especializadas, surgiendo la formación técnica y profesional formalizada, de artesanos de prestigio, los cuales enseñaban a los aprendices durante la actividad laboral.

En la literatura consultada sobre todo este periodo, no se refleja la forma de planificación de las tareas, ni tampoco se hace referencia a la evaluación del

desempeño el cual es opinión del autor estaba influido más por el prestigio y desempeño real de su tutor, que por sus propias habilidades en el oficio.

En Cuba, el desempeño profesional de los docentes de la E.T.P, ha estado vinculada a etapas importantes de la evolución histórica del país, lo cual atendiendo a la bibliografía consultada (36, 1995); (50, 1997); (89, 1995), podemos agrupar hasta el momento actual en cinco periodos de desarrollo, que se resumen a continuación:

PERIODO DESDE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XVIII HASTA 1898(Colonia).

La formación profesional en nuestro país comienza a desarrollarse precisamente en el año 1773 donde se crean las denominadas Escuelas Patrióticas donde se enseñaban trabajos de hilado, tejidos y bordados, así como a leer, escribir y la doctrina cristiana.

En 1818, surge la Escuela Náutica en el barrio de Regla y en 1845 se establece la escuela de maquinaria de la Habana, sin embargo no es hasta 1854 que se crean oficialmente, por el gobierno superior civil, las Escuelas Industriales, incluyéndose posteriormente nuevas especialidades como agrimensura, agricultura, veterinaria, maestro de obras, telegrafía y comercio.

En el año 1855, con la creación de la Escuela Especial para maestros de obras, se dio comienzo a los cursos nocturnos, a los cuales asistían artesanos y maestros de oficio. En 1882 se funda la denominada Escuela Superior de Artes y Oficio de la Habana encargada de formar técnicos de nivel medio en especialidades industriales, donde la formación práctica se recibía en los talleres de la escuela, y se realizaba una incipiente integración de lo recibido en las instituciones de los centros de trabajo.

En este periodo, el desempeño profesional estaba determinado prioritariamente, no sólo por los resultados observables en el aprendiz, sino por el prestigio del maestro que lo atendía, tutela que en algunos casos se mantenía por un largo tiempo, hasta que se consideraba que el mismo había llegado a una perfección de su oficio que le permitía independisarse en el trabajo

PERIODO DE 1899 A 1958 (Intervención de EE.UU y pseudo-república).

En los años de pseudo- república el desarrollo de la formación técnica fue limitada y su situación precaria; en la área industrial sólo existían 17 centros que preparaban a una reducida cantidad de fuerza de trabajo calificada.

La enseñanza Agropecuaria a pesar de nuestra condición de país agrícola y de la

importancia que le dieron en la etapa colonial nuestros más insignes pensadores, sólo contaba con seis granjas escuelas con una capacidad aproximada de 60 alumnos cada una, fundadas en 1912 (Las Villas), en 1916 (Camagüey) y en 1917 (Pinar del Río, La Habana, Colón y Oriente).

En estas granjas escuelas se formaban profesionales integrales para el sector agropecuario, una buena parte del currículo se dedicaba a las prácticas agrícolas y pecuarias. Estas escuelas se perfeccionaban a partir de que se convertían en Escuelas provinciales de Agricultura (1938) La enseñanza de economía y administración era la que tenía mayor desarrollo, dado los intereses de la clase dominante ya que existían 11 centros estatales y un número mayor de instituciones privadas.

El desempeño profesional del personal docente en este periodo enfrentó una fuerte exigencia de resultado y prestigio profesional, lo cual siempre estaba matizado por las facilidades que para algunas personas le proporcionaba la situación política de turno, fuertemente arraigada en este tipo de enseñanza por su directa relación con el mundo laboral.

PERIODO DE 1959 A 1975 (Desde el triunfo de la revolución hasta el 1er congreso del P.C.C).

Con el triunfo de la revolución se logró un desarrollo vertiginoso de la E.T.P, de 15000 estudiantes en ese año, se elevó en el periodo hasta 1976 a 230 821; y el número de centros aumentó de 37 a 291 en igual etapa, con el consecuente incremento de graduados, se debe destacar que en los primeros años de la revolución, al nacionalizarse la enseñanza y crearse nuevos centros tecnológicos, su matrícula estaba constituida por alfabetizadores que regresaban de cumplir su misión histórica, y de jóvenes obreros y campesinos, muchos de los cuales se llegaron a graduar de estudios universitarios.

En los cursos vespertinos, nocturnos y por encuentros dirigidos la calificación de los trabajadores tuvo un crecimiento importante, asimismo, se produjo un incremento del número de centros de capacitación técnica subordinadas a los organismos de la producción y los servicios, donde muchos trabajadores recibieron cursos de técnico medio y obreros calificados o se recalificaron en sus diferentes especialidades.

Este periodo, es criterio del Autor se caracterizó por un impacto social de la E.T.P. matizado no sólo por su crecimiento cuantitativo en alumnos y centros sino también por una mayor presencia de la mujer en sus aulas y un enriquecimiento cualitativo de los

niveles de ingreso con 9no y 12mo grado, lo cual provocó el primer despegue cuantitativo y cualitativo en la formación y superación del personal docente.

PERIODO DE 1976 A 1990 (Desde el 1er Congreso del P.C.C. hasta el inicio del período especial).

Este periodo se caracterizó por el inicio del perfeccionamiento del sistema nacional de educación y específicamente del subsistema para la E.T.P, donde se hizo énfasis en el análisis de los contenidos de la enseñanza lo que permitió, mediante el trabajo de diagnóstico y pronóstico realizado, una nueva estructuración y ampliación de los contenidos sobre la base de nuevos perfiles ocupacionales en correspondencia con los requisitos de la producción, lo que dio como resultado la elaboración de nuevos planes de estudio.

En esta etapa se constituyó el Instituto Superior Pedagógico para la ET.P, el cual contribuyó al incremento cualitativo de la formación de docentes para enfrentar la preparación de obreros calificados y de técnicos en el país, y a la recalificación y desarrollo del personal en ejercicio en los territorios.

El desempeño profesional de los docentes en esta etapa, es criterio del autor, manifestó un ascenso cualitativo y cuantitativo en respuesta a las exigencias del desarrollo económico, técnico y tecnológico del país, además de un fortalecimiento de los vínculos con muchos organismos de la producción y los servicios; así, como un fuerte apoyo material que fortaleció el cumplimiento de sus producciones sociales y de sus objetivos estatales.

PERIODO DE 1990 HASTA LA ACTUALIDAD

Se ha caracterizado por una heroica resistencia del pueblo cubano, ante las difíciles circunstancias vividas, y particularmente en la E.T.P, se han tenido que superar no pocas escases materiales, limitaciones personales y profesionales con ingenio y laboriosidad, donde el decoro, la dignidad y el reconocimiento social han sido ideología y política para preservar, rediseñar y proyectar la cotidianeidad del trabajo de los docentes.

Sin embargo, se ha crecido en el pensamiento pedagógico, científico y de educación para el trabajo, lo que ha permitido continuar el tránsito hacia un mejoramiento de la Escuela Politécnica Cubana; donde alcanzar un técnico y obrero competente y revolucionario como resultado de un desempeño de excelencia de sus profesores son propósitos que se consolidan día a día, y su incondicionalidad a la revolución se

evidencian como una síntesis enriquecedora del código de ética del magisterio cubano.

En esta etapa la celebración del 4to y 5to congreso del PCC, además de significar el camino de unidad y resistencia del pueblo cubano, inició lo que para criterio del autor debe ser el mayor aporte en el plano económico, del sistema socialista cubano, que es el proceso de reordenamiento, redimensionamiento del sector estatal y empresarial del país, donde lograr la competitividad de las organizaciones y entidades empresariales, constituye condición vital para su existencia(12)", lo que junto a otros factores internacionales, naturales o de otra índole no predecibles en estos momentos, depende en gran medida de la calidad de sus recursos humanos y de la efectividad de su desempeño.

Al respecto coincidimos en que " La sociedad cubana requiere algo más que personas adiestradas para la función específica del mundo del trabajo, necesita Recursos Laborales, profesionales o no, con motivaciones y capacidades para la actividad creadora e independiente, tanto en el desempeño laboral como investigativo, ante los desafíos del conocimiento e información científico - técnica y de la realización de su ideal social y humano(13)," al que se le integran nuevos retos dirigidos a lograr una cultura integral del pueblo cubano

Estos tres aspectos; la orientación política de los cambios en la economía cubana, la necesidad de recursos humanos competentes para enfrentar esos cambios y los retos que impone masificar la cultura, son pilares de cualquier intento de perfeccionar del proceso pedagógico profesional en la E.T.P.

Hacia la búsqueda de procesos de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la E.T.P. se dirige el presente trabajo, donde asumir el mejoramiento del desempeño como un proceso en el que se integre su planificación, dirección y aprendizaje permite entenderlo como:

El proceso que de modo consciente se desarrolla por medio del amplio sistema de relaciones e interrelaciones de carácter social, que se establece entre los sujetos implicados en el mismo, orientado a promover un aprendizaje continuo que atienda su integridad, diversidad y que mejore sus competencias para lograr un desempeño efectivo en correspondencia con las exigencias sociales.

De lo anterior se infiere el carácter social del proceso de mejoramiento cuya realización se sustenta en el sistema de relaciones que se establecen entre los sujetos implicados en el mismo, no como son simples participantes, sino como protagonistas

del proceso de cambio, " donde se desarrollen potencialidades humanas capaces de promover un desarrollo sostenible, la revolución de los aprendizajes la resignificación de la educación y la formación de maestros competentes(14)."

1.1.1- El desempeño pedagógico profesional. Acercamiento conceptual.

La Dra. Julia Añorga M. define como profesional(15): "...a aquel individuo que a partir de una instrucción formalizada o no, ejerce una profesión demostrando en su actividad cuatro cualidades que lo identifican como tal, ellas son: rapidez, exactitud, precisión y cuidado" a lo que integrado a una "conjugación armónica entre el saber hacer y el saber ser, se orienta hacia la profesionalidad(16)".

Al respecto, el Dr. Carlos Alvarez de Zayas(17), afirma "la profesión es la acción y el efecto de ejercer un cierto oficio, un arte o una ciencia y esta tienden más a la ejecución, a la tecnología, a la solución de problemas productivo..."

La misma puede relacionarse por lo general a un determinado tipo de actividad escolarmente aprendida, lo que no excluye la posibilidad de que existan profesiones ejercidas a partir del conocimiento que adquiriera el individuo a través de tradiciones familiares, sin una instrucción formalmente escolarizada.

Por lo que podemos plantear que el concepto de desempeño profesional está asociado al cumplimiento de las obligaciones, funciones y papeles de la profesión ejercida por un individuo, demostrando rapidez, exactitud, precisión y cuidado en el proceso de su ejecución. Sin embargo relacionado con el concepto de desempeño profesional encontramos criterios en documentos y autores tales como:

- En el documento sobre La evaluación del personal docente: una función del dirigente en busca de la excelencia(91; 1990), se conceptualiza el desempeño docente como el cumplimiento eficiente de las funciones y obligaciones inherentes a su cargo, el grado de competencia e idoneidad de los docentes.
- La Msc. Marisel O.C(18), amplía lo anterior cuando plantea que el desempeño docente; "...además, es el grado de cumplimiento del profesional en realizar transformaciones duraderas y positivas en sí mismos e influir en la actuación de los sujetos sometidos a su influencia, sobre la base de modificar sus niveles cognoscitivos - afectivos - volitivos - morales, durante el proceso productivo para el logro de una mayor optimización en beneficio del progreso y desarrollo, tanto personal, institucional y social".

Hasta aquí se observa que cada autor, independientemente de incorporar la

necesidad de alcanzar grados de competencia, idoneidad, transformaciones en la actuación de los sujetos, eficiencia, etc., coincide en reconocer la necesidad de un cumplimiento que pudiéramos resumir como exitoso de las obligaciones, funciones, deberes y tareas propias de un profesional

La Educación Avanzada define desempeño profesional como: "Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su puesto de trabajo. Se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer(19)".

El asumir la categoría de capacidad en esta definición se asimila su importancia con relación a estar presente en la fórmula de la etapa socialista y la comunista de la sociedad(20). "De cada cual según su capacidad", definida ya por Marx y Engels lo cual le asigna una alta significación política e ideológica en su aplicación práctica, ya que se tiene en cuenta que los hombres se distinguen, se diferencian, entre otras cosas por el nivel de desarrollo de las capacidades alcanzadas en cada sujeto, es decir, como toda formación psicológica posee individualidad, son propias y originales para cada persona.

A criterio del autor, y como resultado de la literatura consultada, (2,1993); (3,1996); (5, 1995); (17,1997); (37, 1995); (34,1990); (44,1992); (52,1996), para mejorar la comprensión sobre el comportamiento humano en las organizaciones, podemos precisar algunas características genéricas de las personas como:

- El comportamiento de las personas se orienta hacia la satisfacción de las necesidades personales y hacia el alcance de sus objetivos y aspiraciones. En general, es determinado por las prácticas organizacionales, y por el comportamiento proactivo (orientado hacia objetivos personales) y cognoscitivamente activo, puede ser analizado en función de planes comportamentales que escoge, desarrolla y ejecuta para manejar los estímulos con que se enfrenta y para alcanzar los objetivos personales.

- La experiencia del individuo con su ambiente es un proceso activo, porque selecciona los datos de los diferentes aspectos del ambiente, los evalúa en función de sus experiencias pasadas y de sus necesidades y valores.

- Las diferencias individuales hacen que las personas varíen considerablemente en su comportamiento, su capacidad de respuesta es influida entre otros aspectos por sus aptitudes y el aprendizaje adquirido.

- Puede responder a muchos tipos de estrategias directivas y esto depende de sus

motivaciones, capacidades y de la naturaleza de la tarea que realiza, en general la estrategia no favorece a todas las personas en todos los momentos.

Estas consideraciones son válidas para aplicarlas al estudio del comportamiento de los docentes que trabajan en cualquier nivel de enseñanza donde " realizan una actividad pedagógica que exige del maestro un sistema determinado y una secuencia de acciones y operaciones que se relacionan formando una estructura peculiar(21)".

La misma se desarrolla en el marco de un proceso pedagógico llamado en nuestro quehacer nacional proceso docente educativo, dirigido a la transformación de la personalidad de los escolares en función a los objetivos que plantea la sociedad a la formación de las nuevas generaciones.

Se desarrolla en un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativo, en condiciones cambiantes y plena comunicación entre el maestro y el alumno y el resto de los agentes de cambio, requiriendo una actitud creadora y una cuidadosa organización, ejecución y control de sus acciones pedagógicas.

En la E.T.P, para dirigir eficazmente el proceso de formación de profesionales, proceso pedagógico profesional, resulta imprescindible tener claridad en los dos procesos que lo forman: Lo Profesional y Pedagógico Profesional (36, 1995); (111,1996); (115, 1997).

El Proceso Profesional, como todo aquel en que interviene la actividad humana, presenta determinadas características propias, como son(22)":

- Se da mediante la secuencia lógica de pasos con el objeto de resolver un problema.
- El que lo realiza debe ser un profesional competente para ello.
- Responde a una determinada demanda social.
- El proceso es regulado durante su ejecución.
- Su resultado es un producto que puede ser tangible o intangible.
- Requiere la utilización de recursos humanos y materiales.

Por lo anterior se puede asumir que el Proceso Profesional es un conjunto de pasos lógicamente articulados y regulados que se dan con el fin de resolver problema al ejercer la profesión, en diferentes tipos de actividades, como respuesta a una demanda social y que requiere el uso de recursos(23)" .

En el conjunto de procesos profesionales, encontramos el proceso de formación de

profesionales o proceso pedagógico profesional, que tiene como características:

- Existencia de tres protagonistas en el proceso.
- Aspira al crecimiento de la personalidad del sujeto.
- En él se da el mantenimiento y desarrollo de la cultura.
- Confluencia de lo pedagógico y lo profesional.

A partir de estas características se asume como un proceso de Educación, en respuesta a una demanda social, que tiene lugar bajo las condiciones de una institución docente y entidad productiva o de servicio para la formación y superación de un profesional competente(24)“.

Todo lo señalado hasta, y a criterio del autor permite un acercamiento a la conceptualización de desempeño pedagógico profesional como:

Capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran: cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez.

Lo antes expuesto presupone reconocer en un proceso de mejoramiento de los recursos humanos que laboran en la E.T.P, la necesidad de asumir su naturaleza dialéctica, holística y configurar el desarrollo del proceso que lo caracterice, por lo que a continuación se resumen consideraciones teóricas de básicas que serán tomadas en cuenta para el posterior desarrollo del modelo propuesto.

1.2- El mejoramiento profesional en correspondencia a su naturaleza dialéctica, holística y configuracional.

El proceso de mejoramiento profesional, además de progresivo, debe ser persuasivo, no puede imponerse pues cuando se vence sin convencer, sólo se estimulan trampas implícitas que al final logran frustrar todo el empeño.

Pero más allá y por encima de las mediciones que se pueden realizar del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, se encuentra la forma consciente de establecer las características de su mejoramiento; que es donde residen sus virtudes.

Lo cual presupone reconocer en el proceso de mejoramiento, determinadas características que posibilitan el análisis de su naturaleza dialéctica, holística y configuracional en la modelación de sus componentes y la comprensión de sus relaciones esenciales con las siguientes precisiones:

Dialéctico: Por la asimilación teórica – práctica del carácter contradictorio de las relaciones que se producen entre el contenido del cargo, los métodos para su realización y el desempeño pedagógico profesional; en correspondencia a la dinámica del proceso pedagógico profesional que se desarrolla en la E.T.P.

Como se planteo, el punto de partida del trabajo es el problema científico; ***el desempeño pedagógico profesional de los recursos humanos docentes que laboran en la E.T.P, no está en correspondencia con las exigencias actuales del desarrollo productivo-tecnológico de la sociedad cubana***, que se manifiesta en una realidad educacional que necesita transformar la situación que tenemos en la actualidad.

Seleccionamos como Objeto; ***El Desempeño profesional, en el proceso pedagógico profesional*** que desarrollan los docentes en la formación de los profesionales técnicos que en nuestro país es patrimonio de la E.T.P, y que se basa en el principio de que la actividad docente no sólo dirige el aprendizaje de una asignatura, sino que enseña a ser técnicos y obreros en la medida que fomenta modos de actuación profesional por el tipo de comunicación y actividad que desarrollan el profesor, los estudiantes y la empresa.

En correspondencia con el problema se planteo como aspiración; Proporcionar un modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, que atienda el diagnóstico y desarrollo de sus competencias laborales y tome en consideración la naturaleza dialéctica, holística y configuracional de dicho proceso; el objetivo, así, formulado proyecta nuestro objeto modificado ya que para lograrlo necesitamos transformar el problema, el que expresa el objeto en su estado inicial.

Como se observa ambos componentes de la investigación se refieren al objeto, esa es su identidad y su contradicción radica en que el problema, así, planteado genera una necesidad que se resuelve al conocer profundamente la transformación del objeto y alcanzar el objetivo.

Al analizar la relación problema-objeto y orientado por el objetivo se determinó trabajar en el **proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional** que se convierte en el **sistema que se estudia**.

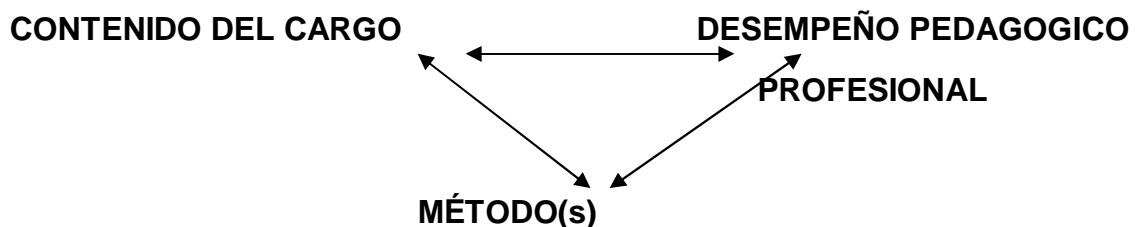
Sin embargo, como lo que interesa es encontrar dentro de la materia de investigación aquella o aquellas relaciones que caracterizan esencialmente el comportamiento del proceso que manifiesta el problema, entonces, se hace necesario plantearnos esa posible esencia: **¿Cuáles son los componente y relaciones esenciales del desempeño pedagógico profesional?**

Sí la precisión de la(s) tareas y su combinación, bajo la orientación de un objetivo; precisa **el contenido del cargo** a desarrollar por cada docente, que al iniciar cada curso escolar puede transformarse en su meta o propósito a alcanzar, es decir su objetivo para la etapa; al que se irá acercando en la medida que su **desempeño pedagógico profesional** que es el objeto en su esencia, se transforme y se concrete en el resultado deseado.

Para lo que es necesario utilizar **método(s)** que permitan dinamizar el proceso pedagógico profesional que realizan los docentes para la formación del técnico profesional y logren mejorar su labor.

De lo anterior se concluye que el logro del **contenido del cargo**, exige la utilización de **métodos de trabajo** que precisen en el **desarrollo del proceso pedagógico profesional** la **transformación de su desempeño como un resultado esencial**.

De ahí la relación que existe, como una regularidad, entre el contenido del cargo, el desempeño pedagógico profesional y los métodos para la realización de las tareas asignadas a un docente en una etapa determinada se puede representar como sigue.



En esta relación dialéctica existen aspectos contradictorios; por un lado el contenido del cargo, que se convierte en el objetivo a alcanzar en la etapa y por el otro

el contenido del objeto investigado que se caracteriza por su desempeño pedagógico profesional, que representa al objeto en su esencia.

El aspecto común que posibilita la identidad es que está inmersos en el objeto proceso pedagógico profesional, presente en ambos polos; hay un tercer elemento que conforma la triada, que es el método, sumido en él, durante el desarrollo del proceso pedagógico profesional su desempeño se comprueba y el objeto se modifica lo que de lograrse hace que la contradicción desaparezca.

En consecuencia, la precisión de las tareas del docente en correspondencia con los objetivos de la etapa, concreta el contenido de trabajo de cada docente individualmente, como expresión pedagógica de las exigencias sociales que se evidencian por las habilidades, capacidades y comportamientos que van conformando la competencia laboral del docente, que revelan las características sociales que aspiramos formar en los alumnos.

Holístico: El desarrollo del modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional con un enfoque holístico, caracteriza su esencia, donde cada uno de sus componentes como partes del proceso "...son más que simples componentes del mismo, expresan cualidades, propiedades o atributos del proceso en tanto constituyen determinaciones o características propias de éste(25) "

Se manifiesta coherencia en las relaciones que se establecen entre sus componentes, lo cual depende de su comunicación con el entorno, de las indicaciones metodológicas emanadas de las políticas vigentes, de las posibilidades organizativas, tecnológicas, de coordinación y de la cantidad y calidad de los recursos humanos; donde la variación de cualquiera de estos, inciden en la dinámica de su proceso de mejoramiento.

Configuracional: La utilización del enfoque configuracional ha tenido muchas aplicaciones en los últimos años:

- En la Química(26) su utilización se localiza en el análisis configuracional en la Estero Isómera, la cual brinda una explicación al conjunto de propiedades diferentes que manifiestan algunas sustancias con la misma cantidad de átomos; sobre la base de las diferentes distribuciones espaciales que adopta la estructura de una sustancia. Precisamente aquí radica la comprensión del término configuración el cual asume la disposición de las partes de un todo con características propias.
- En Psicología(27) se ha utilizado como expresión del proceso a través del cual se

llega a las formas más complejas de organización de la subjetividad individual; como expresión de la construcción teórica de la personalidad.

- En la didáctica de la Educación Superior através de las precisiones que aparece en el enfoque holístico-configuracional desarrollado por el Dr. Homero Fuentes de la Cátedra Gran de la U.O. donde se identifican(28) "...aquellos elementos dinámicos del objeto(sistema de procesos), que tienen una delimitación subjetiva, " lo que resignifica su base dialéctico materialista, el cual se sume en la presente tesis en la modelación de los componentes que caracterizan las relaciones esenciales del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P.
- En las Teorías sobre recursos humanos El análisis configuracional(29) representa una alternativa dentro del enfoque contingencial.

En el marco del proceso dialéctico que significa la actividad humana, el hombre en tanto sujeto tiene fines e ideas que prefiguran el resultado, dándole una existencia ideal; lo cual fundamenta la adecuación que podemos hacer de la categoría configuracional en el proceso de mejoramiento de los docentes que laboran en la E.T.P, donde se manifiestan sus elementos dinámicos atendiendo a la relación entre las exigencias sociales y el desempeño pedagógico profesional.

En correspondencia a lo anterior podemos asumir como configuraciones las siguientes:

Los problemas a tratar como espacios donde se evidencian las contradicciones de las exigencias sociales, siendo su objetivo, la orientación de la dirección del proceso; dentro de la limitación de la cultura requerida para solucionar el problema, que como objeto, delimita en su transformación los contenidos, asociados a las necesidades reales de los docentes, el orden lógico que como métodos se requieren para lograr como resultado, la modelación del desempeño del personal docente para el cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos.

Permitiendo así, en la práctica y teniendo en cuenta sus relaciones, sustentar propuestas de mejoramiento del desempeño de los mismos, con una concepción sistémica, donde su ajuste se expresa y se alcanza, por el grado de consistencia de su diseño organizacional y el contexto.

Considerando, el desarrollo dinámico de la E.T.P, como proceso flexible y adaptable al cambiante mundo del trabajo, se impone la necesaria actualización de

modelos que apunten al mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de sus recursos humanos, a lo cual se orienta la presente investigación.

1.3- La Educación de los recursos laborales humanos basada en un enfoque por competencias.

En los últimos años el tema sobre competencias como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, a matizado como enfoque a un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación de trabajadores " ... donde se trata de lograr una diversa utilización de medios y formas de enseñanza para que el aprendiz o trabajador adquiera la capacidad necesaria para el trabajo con la precisión de tres componentes(30)"

- 1 Los conocimientos adquiridos que por sí solos no garantizan que el trabajador sea competente, pero que requieren una constante actualización.
- 2 Saberes prácticos; los cuales demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades donde se utilicen entre otros, instrumentos, técnicas, tecnologías y así mejorar la calidad de su desempeño.
- 3 Las actitudes, muchas veces delegadas a un segundo plano y que promueven de forma integral, los intereses, las motivaciones y valores; lo cual en infinidad de ocasiones precisan lo diferente en la competencia de uno u otro trabajador.

Asumir un enfoque por competencias en la formación profesional exige, una integración de estos componentes para lograr la necesaria efectividad de su desempeño.

Es evidente que la flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones, como tendencia actual en el mundo del trabajo, con estándares de calificación en aumento, y el cambio más frecuente de lugar de trabajo y uso acelerado de las tecnologías de la información exigen una mayor abstracción y manejo de instrumentos, técnicas y maquinarias más complejas, y demanda recursos laborales humanos multihábil, polivalente y con un perfil amplio de competencias rectoras.

Estas exigencias implican el incremento y la mejora de conocimientos, habilidades y destrezas de los recursos humanos donde se requiere de un hombre capaz de dar

óptimas soluciones a los problemas que se presentan en diversas esferas de actuación como pueden ser: en áreas tecnológicas, de servicio, y también en nuevas modalidades de ejecución del trabajo, todas en constante cambio.

El término de competencias, viene de la década del 70' introducida por el Lingüista norteamericano Noam Chomsky(31), al introducir el término de competencia lingüística, su obra produjo una renovación profunda en la lingüística ya que introdujo la lingüística del texto o discursiva, acompañado por un cambio en el enfoque de la lengua: el enfoque comunicativo.

Múltiples han sido entonces las propuestas de qué se entiende por ser competente en el orden comunicativo, no obstante, las esferas principales de la competencia comunicativa giran generalmente alrededor de los planteados por el Dr. Nail Naiman: Competencia lingüística, competencia discursiva, competencia senso-lingüística y competencia estratégica(32).

El concepto de competencia, es de interés para los psicólogos cognitivos, ya que el mismo se refiere a un conocimiento bastante particular que nos habla de otra manera del funcionamiento de la mente (competencia cognitiva). Este contexto de la actividad mental ya no se explica por supuestas actitudes y capacidades mentales innatas o a partir de la noción de inteligencia, sino a partir de las operaciones que realiza la mente frente a determinadas tareas.

Por lo que ahora se hace relevante comprender los desempeños o realizaciones de una persona a través de todos los elementos que participan en la misma; siendo la tendencia en estos momentos la de analizar en lo que el sujeto realmente hace, elevándose la importancia de conocer las estrategias que utiliza cuando trata o logra solucionar un problema, las operaciones que realiza cuando lee un texto, el conocimiento que utiliza para desempeñarse en una situación particular, poniendo en evidencia la necesidad de atender el contexto en que se realiza la actividad.

En la actualidad la competencia es inseparable de la situación particular en que se expresa, ya que somos competentes para ciertas tareas o tipos de tareas, y la competencia puede tener distintas expresiones y cambios en dependencia a la capacidad de utilizar instrumentos, técnicas y tecnologías o en otras palabras la cultura que poseemos de forma adecuada.

Estas ideas llegan al campo de la educación de diferentes formas, pero en particular se aplica por este autor en el mejoramiento de los recursos humanos docentes, para identificar o designar aquellas realizaciones del proceso de su desempeño vinculadas al desarrollo de ciertas capacidades generales y particulares que determinan la competencia de los sujetos implicados.

En este devenir histórico, es que se origina la utilización del término de competencia en el sentido de una concepción diversa e integra para la acción de los recursos humanos en los centros laborales; se le atribuye a David Mc Clelland(33), profesor de psicología de la Universidad de Harvard, quien publicó un trabajo en 1973, titulado; Seleccionar por competencias y no por inteligencia, donde construye un modelo alternativo que da inicio a la selección por competencias(34).

En la actualidad la formación, recalificación y mejoramiento en general de la fuerza de trabajo desde todas las latitudes nos conduce a la atención de las competencias laborales, lo cual se ha ido originando en países como Francia; Alemania y España con un fuerte arraigo curricular; hasta la participación de actores sociales de la producción y gobiernos como los casos de Gran Bretaña; México y Australia, y también de forma combinada como en Canadá y EE.UU.

El concepto de competencia en correspondencia con las manifestaciones de su origen se presenta con una diversidad de formas y matices; desde su concepción más general de competencias, hasta las llamadas competencias ocupacionales.

Al respecto es interesante el enfoque sobre dimensiones de las competencias laborales dado por Julio Pérez La O(35), donde se presenta un análisis metodológico para la delimitación de competencias profesionales y ocupacionales como componentes de la competencia laboral ya que en su opinión los recursos humanos calificados particularmente los profesionales universitarios; y en especial los graduados de perfil amplio, manifiestan sus competencias en dos grandes escenarios, el profesional y el ocupacional. Siendo las definiciones más representativas las siguientes(36):

Competencias:

- En Canadá, la competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos, habilidades cognoscitivas y psico – sensorio – motrices, que permiten ejercer convenientemente un papel, una función, una actividad o una tarea.

- En Reino Unido es la capacidad de utilizar habilidades y conocimientos en situaciones nuevas.
- En EE.UU, son los conocimientos, destrezas y habilidades o capacidades que logra una persona, y que llegan a ser partes de su ser. Representan las intenciones instruccionales de un programa educativo y se establecen como metas específicas a ser alcanzadas.
- En México, se concibe como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicadas al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo
- La Organización Internacional del Trabajo define este término como: " Capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se ponen de manifiesto en una gran variedad de situaciones correspondientes a los diferentes ámbitos de la vida humana, profesional y social.
- La capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer(37)"
- De Brasil, Conocimientos, destrezas y capacidades exigidos por una profesión para seleccionar tareas laborales con autonomía y flexibilidad, capacidades y disposiciones para participar de forma adecuada en el ámbito laboral.
- Por su parte Julio Pérez La O plantea(38), que es: "Conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y morales requeridos para la obtención de resultados eficaces en el desempeño de una actividad concreta, de acuerdo con los objetivos de la organización o entidad empleadora y las aspiraciones individuales del trabajador".
- Del material editado por la Dirección de ETP-MINED(39), como concepto de competencia se plantea: La competencia profesional o laboral se refiere a la capacidad de una persona para utilizar sus conocimientos, habilidades y comportamientos, para ejercer una función un oficio o una profesión según las exigencias definidas y reconocidas por el mundo del trabajo. "

Lo anterior esclarece mucho más el criterio de la diversidad de matices e interpretación del término de competencias, aunque es importante resumir que en cualquiera de sus variantes incorpora una concepción más amplia y profunda de la formación y calificación al generar objetivos y tareas dirigidos a demostrar la competencia como un todo en resultados observables, donde;

- Su integración, la componen muchas habilidades, y la capacidad de sacar partido de ellas.
- Revelan una alta utilidad personal, profesional y social,
- Se evidencia una exigencia por desempeñar el nivel de rendimiento para ser un profesional competente.
- Favorecer el desarrollo de las capacidades y permitir que la información se convierta en un conocimiento real donde se adquieren varios saberes para ser utilizados en una actividad con un sentido propio.

Por lo que un trabajador competente es el que puede realizar correctamente las tareas afines a sus funciones de trabajo; donde la competencia no es evaluada a partir de lo que es, sino por lo que uno hace, con lo que se dispone.

Entonces, la competencia necesaria en todo proceso educativo y conocimiento especializado, se formará en última instancia en la interacción que se establece en un proceso consigo mismo y en el seno del colectivo laboral.

Por lo que en un educador competente el conocimiento adquirido se aplica a su práctica pedagógica, la cual es heterogénea y diversa, de modo que el concepto de competencia es aplicable también al saber reflexionar, valorar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejor y que se sistematiza en su valoración continua para realizar la actividad profesional, resolviendo un problema o realizando un proyecto; lo cual no implica homogeneidad sino su aplicación flexible según la situación concreta en que se desarrolle.

Visto así, la competencia es adaptable y transferible, no puede limitarse a una tarea única y repetitiva, sino que supone la capacidad de aprender, de innovar y de comunicar los procesos de innovación, comprendiendo las diversas circunstancias profesionales y la capacidad de adaptar el conocimiento a ellas; lo cual se va interiorizando en el pensamiento del docente por distintas vías y muy especialmente desde su propia experiencia. Todo lo cual, nos permite asumir como competencia:

El Sistema de conocimientos, de prácticas y valoraciones, que posibilitan la capacidad de los seres humanos; para utilizarlos como teoría, instrumentos, técnicas y tecnologías en un proceso sistémico de mejoramiento de sus actividades concretas, con un desempeño acorde con las cambiantes exigencias

sociales.

Lo anterior es una aproximación a la conceptualización de competencia. la cual por su contenido metodológico se adecua a las condiciones en que se desarrollan las relaciones e interacciones de carácter social, que se establecen entre los sujetos implicados en una actividad pedagógica profesional en la E.T.P.

Como hemos visto existen múltiples y variadas definiciones del concepto de competencia, tras las cuales se identifican diferentes escuelas vinculadas con tendencias a las que se afilian de una forma u otra, los diferentes autores consultados. L. Mertens (1996) considera que son tres las que más se destacan, durante las tres últimas décadas, en el plano internacional. Estas son: Las tendencias Conductista, Funcionalista y la Constructivista, de las cuales exponemos a continuación sus principales características.

Conductista	Funcionalista	Constructivista
Su sello distintivo radica en que sus resultados se constatan en las cosas que hacen los mejores, los relevantes, por comportamientos observables, registrables y evidentes, y nunca por requisitos. Donde se denominan competencias a las cualidades de los competentes, por haber alcanzado un perfil de excelencia.	La relación de la función constituye el principio de la selección fructífera de los datos relevantes. Analiza las diferentes relaciones que existen en la organización entre resultados capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.	Valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de superación. Construye la competencia no solo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.

Estas tendencias representan el espectro del análisis que se realiza acerca de las competencias en el contexto mundial desde la década del 70, por lo que al estudiar los numerosos artículos y trabajos que actualmente se publican sobre el tema en la administración, formación y desarrollo de los recursos laborales, se debe dejar claro su interpretación crítica y el matiz político ideológico que la caracteriza.

Teniendo en cuenta las tendencias antes expuestas, se hace necesario a criterio del autor de la presente tesis, exponer las siguientes ideas, como una propuesta para el debate sobre la interpretación de las competencias, basado en el materialismo dialéctico y en el enfoque histórico cultural por lo que es importante tener en cuenta:

- El paradigma histórico cultural tiene una esencia humanista, se basa en la concepción ontológica de la filosofía marxista y es coherente con el legado Martíano y el pensamiento pedagógico cubano.
- Que el enfoque histórico cultural de la psicología pedagógica, explica la educabilidad del hombre, conformando, así una teoría del desarrollo psíquico, dialécticamente integrada al proceso educativo, lo que demuestra las posibilidades con que disponen los educadores para influir en los sujetos implicados en un proceso de formación y desarrollo y vincular la acción educativa en todos los espacios en que vive.
- La categoría principal de esta teoría psicológica es la apropiación del hombre de la herencia cultural, elaboradas por las generaciones precedentes, asumida como las formas y recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima relación de su entorno familiar o profesional, hace suyo los conocimientos, las técnicas, las actitudes, las tecnologías, la práctica, los valores, los ideales de la sociedad en que vive y los mecanismos mediante los cuales se autodesarrolla.
- En la misma, el sujeto se apropia de la herencia cultural, la construye, la desarrolla, la enriquece y la transforma, se manifiesta una unidad entre educación e instrucción, lo cual presupone que el proceso de apropiación se vincula tanto al plano cognitivo como al afectivo.
- Por lo tanto, su aplicación al mejoramiento Profesional(formación y desarrollo), basada en el enfoque de competencias, necesariamente tiene que verse en un enfoque íntegro de los recursos humanos y sus capacidades(naturales y adquiridas), donde las exigencias sociales, las de su organización para ser competitivos y el factor psicológico individual; deben de dinamizar cualquier proceso de mejoramiento de sus competencias.
 - A lo anterior puede favorecer, la identificación, caracterización y jerarquización el estado real de las competencias del sujeto, entonces, estaremos en condiciones de valorar sus potencialidades para enfrentar la búsqueda de un proceso de desarrollo de las mismas.

Este enfoque permite valorar los procesos de formación y desarrollo de las competencias laborales desde una perspectiva realmente humanista, donde el interés individual y social convergen y se entroncan para satisfacer tanto las necesidades y expectativas de las organizaciones donde desarrollan sus actividades laborales como la de los individuos, de acuerdo a sus respectivos objetivos y fines.

Las competencias laborales, así, entendidas son características de las personas, están en las personas y se desarrollan con las personas de acuerdo a las necesidades de su contexto económico, social y cultural y sus aspiraciones y motivaciones individuales; por lo tanto no basta con saber, o saber hacer, es necesario poseer actitudes y valores que predispongan al ser humano a utilizar el saber y el saber hacer, y evidenciarlos en el desempeño de su actividad laboral; es decir, querer hacer.

3.1.1.1- Tipos de Competencias.

La tipología que se presenta a continuación la utilizamos de forma convencional para facilitar con un enfoque metodológico la operacionalización de este término en nuestro objeto de estudio.

Además aporta a la polémica actual sobre este particular una perspectiva de clasificación desde una visión pedagógica(En el anexo 2, se especifica el contenido de

BÁSICAS.

Describen comportamientos elementales que deberán demostrar los docentes en su desempeño laboral; las cuales están asociadas a conocimientos de índole formativa, como son:

- La capacidad de lectura y de expresión.
- La comunicación verbal y escrita.
- El dominio de las técnicas de computación, lengua extranjera.
- Acceso a la información científico técnica.
- Preparación económica, en Educación Ambiental y Cultural en general.
- Dominio de los aspectos básicos de la historia patria.
- Dominio de los aspectos fundamentales de la matemática y de otras ciencias necesarias para el proceso de aprendizaje en su especialidad.

PARTICULARES

Identifican comportamientos asociados a procesos de índole técnico, desarrollo tecnológico y a una función productiva vinculada con su especialidad. Estas competencias son muy diversas ya que se expresan en correspondencia con las características de la especialidad en particular y representan un campo de desarrollo inmediato desde el currículum para enfrentar la introducción del enfoque por competencias en la E.T.P.

Se pueden señalar de forma general las siguientes:

- La capacidad de asimilación tecnológica, y la generalización de procesos.
- El análisis de las funciones de trabajo específico a desarrollar.
- La asimilación de técnicas propias en una especialidad y su aplicación en otras especialidades.
- El proceso productivo en la especialidad.
- Aseguramiento de la calidad. Seguridad e higiene del trabajo.
- El trabajo con proyectos técnicos. Estas competencias representan expresiones necesarias en este amplio espectro de profesiones, las cuales pueden mejorarse en correspondencia al nivel de precisión que se tenga de su estado real y potencial de los sujetos implicados para enfrentar con efectividad el desarrollo de un proceso de mejoramiento de las mismas.

PEDAGÓGICA

Caracterizadas por un análisis reflexivo, crítico y demostrables del conjunto de saberes necesarios para planificar, organizar, ejecutar, y controlar la educación de los alumnos con particular énfasis en: el estudio de tareas, preguntas y situaciones problemáticas para potenciar la actividad de los alumnos en el proceso de asimilación de los conceptos, leyes, y teorías, el análisis de métodos y estrategias que busquen la formación y desarrollo de conocimientos, habilidades, capacidades, valores y del pensamiento lógico en los alumnos.

En lo cual se evidencian competencias claras de su formación y desarrollo pedagógico. Teniendo en cuenta, la multidimensionalidad de la actividad pedagógica sus competencias se pueden analizar atendiendo a las siguientes características:

Formación y desarrollo de conocimientos y capacidades vinculadas al trabajo docente- educativo y metodológico.

- Dominio de los objetivos y conocimientos de las asignaturas que imparte.
- Preparación para resolver los problemas de la conducción del aprendizaje en sus alumnos.
- Preparación para realizar y aplicar el diagnóstico integral a los alumnos.
- Efectividad de la Superación y la autosuperación en su especialidad.
- Capacidad de razonamiento abstracto y de generalización de Relaciones entre objetos y fenómenos.
- Habilidad para el empleo de métodos y técnicas de trabajo en grupo para ejercer la dirección participativa con su colectivo de alumnos.
- Capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar desde los saberes que imparte la vinculación teoría – práctica.
- Preparación para contribuir a la creación de un adecuado clima de trabajo con sus alumnos y compañeros del centro.
- Dominio de las particularidades del nivel de enseñanza, del Plan de estudio y las prioridades del trabajo metodológico y los objetivos de l centro.
- Capacidad didáctica para aplicar los métodos de enseñanza en sus clases.
- Preparación en los métodos necesarios para la ejecución de las tareas asignadas.

TRANSVERSALES:

Se refieren al desarrollo de actitudes y valores que influyen en la esencia del ser humano, en su desarrollo y tienen que ver con su capacidad valorativa, de pensar estratégicamente, la actitud de cambio, posición política ideológica e identifican comportamientos, conocimientos y características propias de su condición de dirigente del proceso docente

educativo:

- **Preparación político ideológico.**

- Contribuir a la formación de valores y responsabilidad ciudadana y al desarrollo de capacidades valorativas en los estudiantes.
- Preparación para diseñar, organizar, controlar y evaluar el cumplimiento de las estrategias de trabajo político ideológica con sus alumnos en correspondencia con el nivel de responsabilidad asignado.
- Dominio de los argumentos sobre la política y medidas del partido y del gobierno.
- Capacidad para mantener y promover en sus alumnos una coherente información política y de actualidad nacional e internacional.

PERSONALES.

- Capacidad de mando, planificación organización y control de sus actividades.
- Usar eficientemente los recursos asignados.
- Capacidad de entrenar a sus alumnos.
- Inclinação al trabajo con los alumnos.
- El dominio de sí y auto control.
- La capacidad de explicar.

- Capacidad perceptiva u observación pedagógica.
- Capacidad de persuadir.
- Imaginación pedagógica.
- Capacidad para la distribución de la atención.
- Precisión en el enfoque.

Investigativa.

Su valor no solamente radica en el impacto para producir cambios en los educadores y estudiantes, en la experimentación y acompañamiento de las experiencias innovadoras en el aula o en la escuela, en el aporte de resultados para entender mejor los

- Preparación para la ejecución del trabajo científico pedagógico.
- Conocimiento de los fundamentos básicos de la Dirección Científica, como herramienta teórica - metodológica para la interacción con el objeto de su actividad.
- Capacidad para integrar su actividad investigativa con su trabajo metodológico y de enseñanza.
- La apropiación del método científico.

En consecuencia se pretende que los profesores posean las competencias antes propuestas a través de un proceso de mejoramiento de su desempeño profesional.

Además cuenten con la especificación necesaria, que les posibilite la capacidad de aplicar los conocimientos y valoraciones necesarias en la comprensión de un tipo de sujeto, de una institución educativa, la metodología o peculiaridades institucionales y de fenómenos y procesos del quehacer pedagógico profesional en que participan, y lo pongan en mejores condiciones de formar estas competencias en sus alumnos

2.4- Educación Avanzada. Objeto. Propósitos. Proyecto de Mejoramiento Profesional y Humano.

En la búsqueda de una teoría, que explique el proceso de mejoramiento de los recursos humanos y como resultado de la sistematización de la práctica educativa y de los procesos de abstracción, generalización y teorización, surge la Educación Avanzada, como teoría Educativa Alternativa que explica, identifica y enuncia, las características del objeto: mejoramiento de los recursos humanos, su movimiento histórico y proyectivo.

La propuesta teórica-práctica de la Educación Avanzada, es lo suficientemente general, que permite, la explicación y fundamentación de las diferentes expresiones

para el perfeccionamiento de los recursos humanos y lo suficientemente singular que puede particularizarse en cada sujeto de forma tal que se pueda alcanzar un proceso de proyección, formación y utilización del profesional, que se corresponda con las propiedades de un producto de calidad, en posibilidades de satisfacer las demandas y necesidades del entorno socio - económico, aumentando constantemente la eficiencia del trabajo docente y la competitividad del proyecto final del programa educativo.

Estas propiedades que caracterizan el producto o servicio de la Educación Avanzada, son esencialmente(40):

- La elaboración del diseño, el programa, su organización escolar.
- Desarrollo del proceso, la adquisición y producción constante de conocimientos y habilidades.
- La preparación del docente, su maestría pedagógica, sus relaciones interpersonales y comunicación, con su colectivo pedagógico y con los estudiantes.
- La verificación en la práctica, en el ejercicio profesional, de la calidad recibida.

Como se puede apreciar, es un proceso en constante movimiento, que incluye como se evidencia, la capacitación, superación, educación continua, permanente, recurrente, popular, la superación profesional, la formación académica, lo que demuestra su amplitud; pero esencialmente por su objeto y campo de acción, independiente de que cada uno de esos conceptos, tienen sus propias cualidades como proceso.

Dialécticamente la Educación Avanzada, niega los anteriores procesos, porque los incluye y supera, al atender, no solo el desarrollo cognitivo, sino también el desarrollo de un clima afectivo que propicie un mejor comportamiento humano y su desarrollo, por consiguiente de valores.

Los anteriores procesos, desarrollados históricamente para el mejoramiento de los recursos humanos no vinculados a un subsistema educativo, y en el momento actual, tienen como propósito más general el aprendizaje y desarrollo de conocimientos y habilidades, para mejorar, el desempeño profesional, las relaciones interpersonales y saber enfrentar en el caso de la Educación Popular los problemas laborales y de la comunidad, incluyendo la familia, impuestos o resultados de las políticas neoliberales imperantes.

Solamente en el caso de la Formación Académica, se promueve y exige la producción de nuevos conocimientos, o nuevas cualidades a los conocimientos pero dirigida a graduados universitarios, por lo que no se tiene en cuenta el arsenal de ideas que están presentes en otros sectores de los recursos humanos.

La Educación Avanzada descompone el proceso de mejoramiento en un sistema de procesos, uno de ellos, el pedagógico, conformado por los procesos de actividad (métodos) y comunicación como cualidad esencial, para el éxito del mismo garantizando la continuidad histórica de la práctica educativa cubana y un proceso de producción de conocimientos, que se mueve en una escala desde la experiencia acumulada en la cultura artesanal, hasta la producción científica de un doctorado.

Se abordan las categorías Actividad y Comunicación, partiendo de que la personalidad como forma superior de lo psíquico, está influida por la actuación concreta del sujeto en determinado contexto, entendiendo por Actividad, aquella “relación que se da entre el sujeto y el objeto. Su estructura la conforman un conjunto de acciones, operaciones y condiciones o recursos con los que el sujeto logra determinados objetivos que satisfacen una determinada necesidad(41).”

Por comunicación(42)se sume como aquella “relación que se da entre sujetos y donde se expresan todos los procesos de interacción propias de toda relación humana, de carácter educativo y en todas sus dimensiones, en donde se transmiten y recrean significados”.

“ La Educación Avanzada(43), es por consiguiente, el conjunto de supuestos razonables, que ofrecen un sustento metodológico a todos estos procesos, “ estudia y sistematiza el proceso de mejoramiento de los seres humanos para proporcionarles nuevos conocimientos, habilidades, hábitos sentimientos, actitudes, capacidades, valores, conducta y salud, facultándolos para la transformación y producción de conocimientos a partir de provocar en los sujetos participantes, la motivación creciente, la independencia en la actuación y el pensamiento, la actividad creadora la conciencia colectiva, la responsabilidad con los conocimientos y habilidades adquiridas”.

Además, genera posibilidades conscientes de crecimiento humano para transformar la realidad, viabilizando la elevación de la profesionalidad, aborda el proceso con un marcado enfoque personológico, de acuerdo a las características de los sujetos implicados, la atención a las individualidades cognitivas y afectivas de los participantes, para alcanzar la motivación profesional y por la vida, la independencia cognoscitiva y el desarrollo de la autoestima y reflexión como conducta habitual del pensamiento.

1.1.1-PROYECTO INDIVIDUAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL Y HUMANO.

Una carencia, muy generalizada en los hombres contemporáneos, es la de elaborar proyectos de vidas a corto, mediano y largo plazo, sometiéndose, en su mayoría, a los cambios y avatares que la vida moderna y sus complejos problemas, le presentan a diario, sin un propósito previo definido, en el orden personal, lo que provoca, una reflexión tardía, cuando ya el tiempo y los mejores años de vida transcurrieron.

La Educación Avanzada, "como teoría educativa encaminada al Mejoramiento Profesional y Humano, dirige su acción principal, a la conformación e interiorización, de los proyectos individuales de vida, sobre los presupuestos teóricos de(44)":

- Que el hombre puede transformar su entorno, en la medida que se interrelaciona con el mismo, con los conocimientos y habilidades requeridos.
- Que la pedagogía es categoría eterna de todos los hombres y por tanto elemento constitutivo de todos los recursos humanos.

Los hombres puedan comprender y sentir la necesidad de elaborar sus proyectos individuales de mejoramiento profesional y humano, lo que le facilita, conducción personal, la orientación premeditada y consciente de sus vidas, que le permita, mejorar su desempeño, su efectividad, sus relaciones personales en los diferentes ambientes en que el se desarrolla, para alcanzar una mayor realización personal y calidad de vida.

El proyecto es aplicable a todos los segmentos laborales y de la comunidad, pues propósitos para vivir y mejorar, tienen todos los hombres. Se erige como curriculum educativo individualizado, en las dimensiones curriculares de la Educación Avanzada(45): Epistemológica, Social. Psico-educativa, Filosófica, Futurista e Investigativo, Científico y Tecnológico.

El proyecto Individual de Mejoramiento Profesional y Humano, varía con cada individuo, pues atiende esencialmente lo personal de cada uno, sin embargo, esto no impide que pueda conformarse, a partir de los proyectos individuales, otro de mayor generalización para grupos de personas, en diferentes instancias.

Cada hombre que elabora su proyecto de desarrollo y concientiza y siente la necesidad de esa transformación de su personalidad, decide alcanzar su mejoramiento, siendo su protagonismo, el principal soporte de la motivación profesional y por la vida, lo que desencadenará la creatividad.

De esta forma el mejoramiento implica, un desarrollo y consolidación de capacidades, para el cumplimiento de sus funciones en lo laboral, en el ámbito social, afectivo y en sus diferentes contextos de actuación.

1.4- Conclusiones parciales del capítulo.

1. El análisis histórico de la evolución de la Educación Técnica y Profesional permitió identificar cinco etapas, en función de cambios cualitativos operados en el país. Durante estos años, se han establecido políticas, normas jurídicas y procedimientos, los cuales en su evolución han ido perfeccionándose, entre ellos, los relacionados con la formación del personal, la organización del trabajo, el incremento de matrícula y de centros, la evaluación del desempeño, la superación y la vinculación con organismos y entidades.
2. La caracterización del objeto de estudio y su campo de acción permitió revelar que los modelos de gestión de recursos humanos, estudiados y aplicados fundamentalmente en la esfera empresarial, no se ajustan a los requerimientos de la E.T.P, por no revelar en toda su magnitud el papel que le corresponde a los sujetos involucrados en el mejoramiento de su desempeño profesional, como una de las características propias de nuestra organización, así como el carácter sistémico y las relaciones dialécticas entre los mismos.
3. Se evidencia en los diagnósticos realizados un conjunto de dificultades en el desempeño profesional de los docentes vinculados con: su preparación científica, tecnológica y metodológica; la planificación, seguimiento y evaluación de su desempeño, en la determinación de los factores que inciden en el mismo, y en la sistematización e integridad de procesos dirigidos a su mejoramiento.
4. Se revela la necesidad de contribuir a partir de la concepción de un modelo de mejoramiento del personal docente, que reconozca las relaciones esenciales, que lo caracterizan la atención a sus competencias laborales la naturaleza holística y configuracional del mismo, renuevan la labor docente, y promuevan cambios en su desempeño pedagógico profesional de los sujetos implicados.

CAPITULO 2

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA E.T.P.

2.1- El Enfoque Sistémico en la Determinación de Problemas en el Desempeño Pedagógico Profesional.

La Teoría General de Sistema es el soporte teórico y metodológico de todo proceso científicamente diseñado, ésta se puede utilizar en todas las ramas y su origen se le atribuye al alemán Ludwing Von Bertalanpty (1925)(46), plantea el análisis de la totalidad de todos los elementos que lo componen, así como las conexiones internas y externas de estos elementos y de ellos con el ambiente que lo rodea. Esta interacción con el ambiente y entre los elementos permite predecir la conducta futura.

Esta Teoría constituye un elemento de síntesis que va de lo simple a lo complejo, de las partes al todo lo cual aplicado al objeto de estudio contribuyo a determinar los Problemas en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la E.T.P, de la provincia Holguín, y propiciar puntos de reflexión para las consideraciones teóricas en el diseño de un modelo de mejoramiento del desempeño de estos recursos humanos sobre la base del desarrollo de sus competencias laborales.

La Determinación de Problemas del desempeño profesional, se pueden utilizar diferentes métodos, entre los que están: el método inductivo, el método deductivo y el método tradicional, empleando en el trabajo el método deductivo, donde se parte de las metas y declaraciones de los resultados actuales como el primer acercamiento al problema y luego, se deduce el programa educativo congruente con el material inicial. (Anexo 3).

El procedimiento utilizado para la Determinación de Problemas en el desempeño es el Análisis ocupacional, se realiza un inventario de todos los elementos que componen una ocupación, en este caso la labor pedagógica.

El análisis ocupacional emplea un conjunto de fundamentos, técnicas y procedimientos que permiten identificar, registrar y presentar en relación con las ocupaciones: las actividades realizadas por los trabajadores, los factores técnicos y ambientales característicos, y las habilidades, conocimientos, funciones y exigencias requeridas en los trabajadores para un rendimiento satisfactorio.

El análisis ocupacional no constituye un fin en sí mismo, tiene como objeto proporcionar información de entrada a una serie de procesos en los campos de la administración del personal, las relaciones industriales, la seguridad del trabajador, la formación profesional y otras áreas afines; precisamente en la formación del profesional en ejercicio es que trabajamos en esta investigación, más específicamente en la detección de las necesidades encubiertas o manifiestas en su desempeño pedagógico profesional.

2.1.1- DETERMINACIÓN DEL SEGMENTO DE LA REALIDAD OBJETO DE ESTUDIO. SU CARÁCTER SISTÉMICO.

En los centros educacionales sus recursos humanos están integrados por los ejecutivos, el personal docente y el personal no docente, los que se caracterizan por:

Los ejecutivos: Conforman los recursos conceptuales dentro de la Institución, ya que del nivel de aptitud para comprender y desempeñar sus cargos depende el grado en que todos los miembros de la misma emplean sus habilidades y su influencia en la utilización eficaz de los recursos disponibles para el cumplimiento de las metas trazadas.

En correspondencia con lo anterior es necesario contar con equipos directivos que manifiesten sensibilidad para captar las demandas sociales, para percibir las carencias de su entorno, para detectar las necesidades, para adelantarse a las exigencias del futuro, lo cual es de especial significación para toda la organización.

Los no docentes: Desarrollan desde una diversidad de labores un conjunto de servicios que condicionan el soporte afectivo y existencial de los estudiantes y demás trabajadores para enfrentar el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Los profesores: Con una trascendencia fundamental en el logro de los objetivos institucionales, son los que aseguran que las metas, la metodología y la evaluación se personalicen, los que crean climas adecuados, ricos y facilitadores, los que contribuyen a configurar elevadas expectativas de rendimiento; son ellos quienes hacen de la evaluación un elemento sancionador o facilitador, los que se limitan a transmitir saberes o procurar desarrollar la capacidad cognoscitiva de sus alumnos.

Son ellos en fin los que hacen posible la cooperación de los padres en un proyecto común, y desde luego, son los profesores, en el marco de la autonomía de sus aulas y con sus grupos de alumnos, los que pueden realizar una enseñanza aburrida, inútil y hasta marcada por el fracaso, o hacer de ella una tarea atractiva, interesante, útil y eficaz.

Como ya hemos planteado con anterioridad, el segmento de la realidad que vamos a utilizar es 1219 trabajadores docentes de la E.T.P, en la provincia de Holguín; en él (anexo 5) se refleja su distribución por centro y especialidad. Podemos plantear que este segmento de la realidad formado por docentes, conforma colectivos cuyas relaciones configuran un sistema caracterizado por:

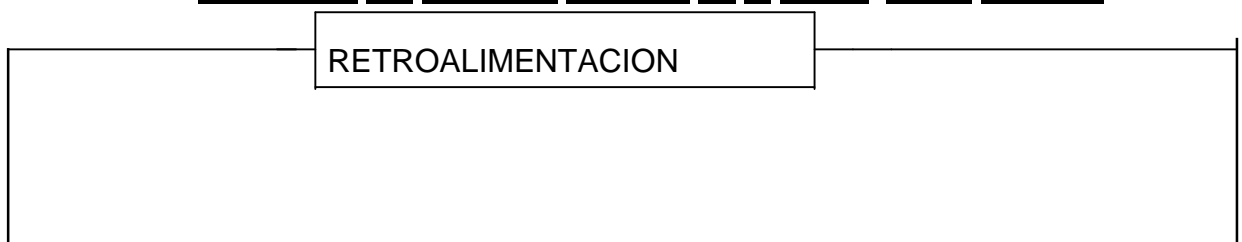
1. Es un conjunto de elementos identificables,
2. Están interrelacionados entre sí,
3. Los componentes y relaciones del sistema, deben estar y en este caso están dirigidos a objetivos comunes y a su vez, estos elementos que son subsistema de un sistema mayor, conforman un sistema de otros elementos (municipio, departamentos, grupos de profesores por asignaturas).
4. Para este sistema (Docentes de la E.T.P), el suprasistema es la provincia, que es el entorno que lo rodea, y por último,
5. Entre los elementos y relaciones del sistema existe un equilibrio dinámico con su entorno, como ha de suceder en todo sistema abierto que hace que se mantenga la homeóstasis del sistema.

Analicemos a continuación la estructura del personal docente de la E.T.P, como sistema: La ETP, de la provincia de Holguín está integrada por 1496 docentes, de los cuales el 98 % son graduados de nivel superior.

La mayoría de los docentes han manifestado buena preparación en los contenidos que imparten, y en general han tenido una satisfactoria participación en la superación dirigida a la formación de valores, en el trabajo metodológico, y en las asignaturas priorizadas se presentan bajos resultados cualitativos.

Ha estado limitado la incorporación de docentes a entrenamiento en la producción por disponibilidad de personal y la superación posgraduada no satisface aún las necesidades de los mismos, los resultados de las evaluaciones profesoraes se comportaron como sigue: Curso 1998-1999, de 1219 docentes, 106 con E, 963 B, 72 R, 17 de Mal y 61 no evaluados.

Primer Acercamiento al Problema
Estructura del Personal docente de la E.T.P. como Sistema



<u>ENTRADA</u>	<u>PROCESO</u>	<u>PRODUCTO</u>	<u>SALIDA</u>
Alumnos de 15 a 19 años con nivel de 9no grado.	Condiciones de aprendizaje.	Desarrollo de la personalidad del alumno.	Alumnos con conductas modificadas buena preparación básica, técnica y revolucionaria.
Profesores graduados de los I.S.P (el 70% de ellos sus años oscila entre 10 y 20	Secuencia instruccional (clase), evaluación del aprendizaje.	Niveles educativos alcanzados.	Profesores preparados para el desempeño de sus funciones
Bases curriculares expuestas en los actuales programas.	Orientaciones metodológicas y superación de profesores.	Evaluación profesoral y caracterización.	Profesores mejor preparados y socialmente considerados por la comunidad.
Se disponen de los medios técnicos mínimos, Laboratorios, y materiales escolares.	Aseguramiento material al proceso pedagógico profesional	Cumplimiento de los objetivos instructivos y formativos,	Desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades en los alumnos.
Nueva estructura organizativa (Departamento).	Trabajo metodológico y científico	Altos índices de eficiencia en el trabajo pedagógico profesional	Efectividad en el desempeño pedagógico profesional
Integración del trabajo con organismos y empresas	Proyectos de trabajo conjunto	Mejoramiento del proceso pedagógico profesional	Profesores y egresados competentes.

Ambiente

Condiciones afectivas, materiales, etc. que dispone la escuela y la comunidad

Esta estructura, más que un modelo, es una forma de pensar que utilizamos para analizar el problema del desempeño pedagógico profesional de los docentes en el proceso pedagógico profesional de la E.T.P, considerando todos los factores que influyen en él y para ello dimensionamos el mismo en tres elementos: los alumnos, el profesor y la sociedad, los cuales fueron considerados durante el proceso.

2.1.2- Modelo Ideal del Profesor de la E.T. P.

En la búsqueda de un modelo de especialista o de un profesiograma con el cual pudiéramos identificar el rendimiento esperado, nos remitimos a los planes de estudio de las especialidades con que se gradúan los profesores pertenecientes a la E.T.P, pudiendo conciliar que los mismos proceden en su gran mayoría de especialidades de ciencias exactas, naturales humanísticas, computación y de las 7 especialidades que posee la carrera de E.T.P, en el ISP.

Lo anterior permitió el enfrentamiento con la diversidad de formación de los docentes de la E.T.P y partiendo de los resultados obtenidos de esta revisión documental, donde destacamos la propuesta de un profesor ideal del grupo de investigaciones del ISPETP, así como diferentes técnicas participativas aplicadas a los sujetos de esta investigación a través de las distintas actividades de inspección y metodológicas desarrolladas (Técnica de Panel TKJ, Tormenta de Cerebros) se considero como propuesta de Modelo Ideal de los docentes de la ETP, las competencias analizadas en el primer capítulo y detalladas en el anexo 2 de la presente tesis.

2.2- Procedimiento para acercarnos al Modelo Real del profesor de La E.T.P de la provincia de Holguín.

Para la determinación del estado Real, nos dimos a la tarea de diseñar un trabajo de campo que permitiera buscar los problemas del sistema. significó de gran ayuda, las técnicas e instrumentos diseñados en la investigación que resumimos a continuación y están acentadas en los anexos del 5-10.

DESCRIPCION DE LOS METODOS Y TECNICAS:

INSTRUMENTOS O TÉCNICAS

OBJETIVOS

- | | |
|----------------------------|---|
| a) Entrevista a Profesores | 1-Verificar el conocimiento que poseen sobre las tareas y funciones a cumplimentar en la etapa. |
|----------------------------|---|

	<p>2-Conocer sobre los métodos más utilizados para cumplir esas tareas.</p> <p>3-Conocimiento sobre los resultados a alcanzar en la etapa.</p>
b) Entrevistas con, J' de Dptos, Directores y Metodólogos.	<p>1-Conocer sobre la organización, planificación y control de las tareas y funciones de los docentes.</p> <p>2-Dificultades que manifiestan los docentes en su preparación metodológica</p> <p>3- Criterios sobre la evaluación del desempeño de los docentes.</p> <p>4- Criterios para mejorar el desempeño de los docentes.</p>
c) Revisión de los planes de superación de los profesores.	<p>1-Correspondencia entre las acciones propuestas y las necesidades reales del docente.</p> <p>2-Integridad, diversidad y control del cumplimiento y aplicación de la superación propuesta.</p>
c) Revisión de Documentos Programas y Planes de Estudio de carreras pedagógicas.	<p>1-Valorar el modelo del especialista.</p> <p>2-Conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos de las carreras.</p>
d) Encuesta a profesores	<p>Conocer el estado de opinión de los docentes sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contenido del cargo. - Factores que afectan su desempeño. - Dificultades que presentan en la superación, el trabajo metodológico, Evaluación que se vincule con su desempeño profesional. <p>Analizar el estado de opinión sobre:</p>
e) Encuesta a J'Dpto y Directores	<ul style="list-style-type: none"> - La planificación del contenido del cargo de los docentes. - Los métodos utilizados en el cumplimiento del trabajo de los docentes. - Factores que afectan su desempeño profesional de los docentes. - Sugerencias para el mejoramiento de su desempeño profesional de los docentes.
h) Visitas a clase	<p>Valorar las dificultades que presentaron los docentes en el curso 1999-2000.</p>
j) Visita a actividades Metodológicas.	<p>Valoración del cumplimiento y efectividad de las actividades metodológicas, y de los objetivos trazados en el curso 1999-2000</p>
j) Evaluación profesoral	<p>Análisis de los principales señalamientos que recibieron los docentes en el curso 1999-2000.</p>

Todas las técnicas anteriormente descritas fueron piloteadas a menor escala, lo que permitió su perfeccionamiento y análisis estadístico a escala ordinal y discreta. Teniendo en cuenta que una de las dificultades que se presentan desde la etapa exploratoria, es el análisis de los problemas que afectan el desempeño de los docentes consideramos importante explicar los procedimientos utilizados para el estudio de los mismos, así como su procesamiento estadístico.

2.3.1- PROBLEMAS DERIVADOS DE LOS SEÑALAMIENTOS RECIBIDOS POR LOS DOCENTES EN TAREAS Y FUNCIONES IMPORTANTES DE SU CONTENIDO DE CARGO.

Para el análisis de los señalamientos recibidos por los docentes en funciones y tareas que orientan su comportamiento cotidiano, se presentaron ítems a consideración de los mismos para valorar sus opiniones al respecto y a los jefes de departamentos para conocer sus criterios sobre los señalamientos realizados a sus subordinados.

La encuesta se sometió a consideración de los docentes y tabuló con el objetivo de valorar los señalamientos recibidos hasta el momento en funciones vitales de su trabajo.

Para conocer si esa frecuencia de distribución de los señalamientos realizados, se aplicó la siguiente fórmula:

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Donde:

N – es la cantidad de docentes encuestados.

X – Es la frecuencia total de señalamientos.

Expresión que es el resultado de la aproximación normal a la prueba Binomial, ajustada a la muestra utilizada, con nivel de significación de 0,05 para el cual el valor de Z es igual a 1,96 según la tabla de probabilidad para una distribución normal. En este caso siempre que el valor calculado de Z es igual o mayor que 1,96, se puede inferir que los problemas que presentan los docentes en aspectos vitales de su contenido de trabajo son altos.

- Para la muestra de los jefes de departamento, se procedió de igual forma para la determinación de Z, donde cuando su valor calculado sea igual o mayor que 1,96,

se puede inferir que los señalamientos a los problemas identificados por los jefes que presentan los docentes en aspectos vitales de su contenido de trabajo son altos.

En la aplicación de estos instrumentos se realizó una contrastación de los resultados obtenidos entre un docente y otro, que permite una mayor claridad sobre el problema, para su análisis en los departamentos y propiciar un cambio en su actuación.

FACTORES QUE SE CONSTITUYEN EN BARRERAS QUE NO CONTRIBUYEN A QUE LOS PROFESORES LOGREN UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES:

Se presentaron 16 ítems a consideración de profesores y jefes de departamento siendo el procedimiento los siguientes.

- Para la muestra de profesores el objetivo estuvo dirigido a conocer su estado de opinión sobre los aspectos en el trabajo que consideran como barreras que no contribuyen a un mejor cumplimiento de su desempeño laboral.

Se aplicó la fórmula Z ----- donde los resultados igual o mayor que 1.96 infieren que la frecuencia de aspectos que inciden en el desempeño de los docentes es significativa su investigación estadísticamente.

- Para la muestra de los jefes de departamento, se aplicó el mismo procedimiento estadístico para comprobar los criterios de los mismos sobre los factores que inciden en el desempeño de sus subordinados resultando que cuando el valor de z sea igual o mayor de 1,96 se infiere que la frecuencia de los factores relacionados por los jefes de departamento inciden negativamente en el desempeño de los docentes que lo componen.

2.3- Caracterización del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P.

En este epígrafe se exponen los principales resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos para caracterizar el estado actual de un conjunto de aspectos sobre el desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P.

✓ RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.

De los 456 docentes consultados, el 92% recibió B en su evaluación anual, siendo los principales señalamientos reflejados por el 85% de la muestra que contestó la pregunta los científicos(76%). siguientes:

- Participación en eventos
- En el seguimiento al diagnóstico de los alumnos(72%).
- Incumplimiento de actividades metodológicas(64%).
- Problemas con el trabajo preventivo y comunitario(63%)
- Capacidad para integrar su actividad investigativa con su trabajo metodológico y de enseñanza(53,6%).
- Conocimientos básicos de los programas directores y su aplicación en las especialidades(47,8).
- Preparación para aplicar el diagnóstico integral a sus alumnos(42,6%).
- Habilidades en el uso de métodos y técnicas de trabajo en grupo para el ejercicio de la dirección participativa con sus alumnos(42.6).
- Preparación sobre los problemas de la conducción del aprendizaje de los alumnos(37,4).
- Derivar de los diagnósticos estrategias efectivas para el mejoramiento de sus alumnos(37,4).
- Ejecución y efectividad de la superación y la auto-superación(36,9%).

Para el análisis de la frecuencia de los señalamientos realizados se aplicó el procedimiento descrito en el epígrafe con los siguientes datos:

$N= 456$ y $X= 2488$

Siendo el resultado mayor que 1.96, lo cual evidencia que estadísticamente es significativo el conjunto de señalamientos recibidos por los docentes.

El 68% plantea que no existen dificultades con la precisión de las tareas y los resultados esperados del desempeño pedagógico profesional.

En cuanto a los métodos utilizados para desarrollar las tareas planificadas la mayoría se refirió a los métodos vinculados a la realización de las clases.

El 53% señalan que no tienen suficiente información sobre la superación que pueden cursar sus profesores, aunque la mayoría refleja que la planificada esta organizada.

Si bien el 86% tiene criterios favorables sobre la incidencia del EMC, en su desempeño pedagógico profesional, el 480% no tienen la mismas opinión sobre la

incidencia del sistema de trabajo al respecto.

Con respecto a las acciones que se han planificado como resultado de la evaluación profesoral para mejorar el desempeño de los docentes solamente respondieron el 75% de los encuestados, identificando las siguientes:

- Clases metodológicas vinculada a la preparación de las clases(66,9%).
- Y un grupo diverso señalan; Cursos de redacción y ortografía, preparación en las asignaturas priorizadas y metodología de la investigación.

Con respecto a los principales factores que identifican como barreras que limitan el desempeño de los docentes tenemos:

- Exceso de tareas administrativas(78.6%).
- Insuficiente estimulación(69,9%).
- No recibir superación especializada en un largo período(47,1%).
- Estilos de dirección inadecuados(45,7%).
- Inadecuado clima laboral(43,8%).
- Insuficiencia en la organización y/o precisión de las tareas programadas(39,3%).
- Otros factores señalados que no estaban en la encuesta son: inestabilidad del claustro, insuficiente superación postgraduada, transportación para el trabajo, condiciones de trabajo.

La aplicación de la formula Binomial de la normal con los siguientes datos. $N=132$ y $X= 3465$, reportó un resultado mayor que 1.96, lo cual nos hace inferir que estadísticamente son significativos los factores identificados por los docentes que constituyen barreras que limitan el desempeño pedagógico profesional de sus docentes.

✓ **RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS JEFES DE DEPARTAMENTOS.**

De los 132 Jefes de departamentos consultados, el 96% recibió evaluación de B, siendo los principales señalamientos reflejados por el 50% de la muestra que contestó la pregunta los siguientes:

- Problemas no resueltos de asistencia escolar(27%).
- Insuficiente salida curricular del trabajo político ideológico(21%).
- Bajos resultados de las asignaturas priorizadas(21%).

- Insuficiente control de los docentes(16%).
- Además de un conjunto de señalamientos muy diversos pero con muy baja frecuencia relacionados con dificultades en:
 - El Trabajo de investigación.
 - Participación en eventos científicos.
 - Trabajo de las aulas pedagógicas.
 - En el seguimiento al diagnóstico de los alumnos.
 - Atención a la práctica docente.
 - Incumplimiento de actividades metodológicas.
 - Problemas con el trabajo preventivo y comunitario.

Los 10 principales señalamientos realizados por los jefes de departamentos a los profesores son:

- Capacidad para integrar su actividad investigativa con su trabajo metodológico y de enseñanza(63,6%).
- Capacidad didáctica para los métodos de enseñanza en sus clases(57,8).
- Conocimientos básicos de los programas directores y su aplicación en las especialidades(57,8).
- Preparación para aplicar el diagnóstico integral a sus alumnos(52,6%).
- Habilidades en el uso de métodos y técnicas de trabajo en grupo para el ejercicio de la dirección participativa con sus alumnos(52,6).
- Preparación sobre los problemas de la conducción del aprendizaje de los alumnos(47,4).
- Derivar de los diagnósticos estrategias efectivas para el mejoramiento de sus alumnos(47,4).
- Capacidad para profundizar en los objetivos de la disciplina(36,9%).
- Ejecución y efectividad de la superación y la autosuperación(36,9%).
- Capacidad expresiva(31,6%).

Para el análisis de la frecuencia de los señalamientos realizados se aplicó el procedimiento descrito en el epígrafe con los siguientes datos:

$N= 132$ y $X= 1041$

Siendo el resultado mayor que 1.96, lo cual evidencia que estadísticamente es significativo el conjunto de señalamientos realizados por los jefes de departamento a sus profesores, atendiendo a la clasificación presentada.

Sobre la precisión de las tareas y los resultados esperados del desempeño de los profesores se plantea por la mayoría de los jefes de departamentos que no existen dificultades.

En cuanto a los métodos utilizados para desarrollar las tareas planificadas la mayoría se refirió a los métodos vinculados con el desarrollo de las clases.

El 50% de los j´Dpto. Señalan que no tienen suficiente información sobre la superación que pueden cursar sus profesores, aunque la mayoría refleja que esta organizada.

Si bien es favorable el criterio sobre la incidencia del EMC, en el desempeño pedagógico profesional de los docentes, el 30% no tienen la misma opinión sobre la incidencia del sistema de trabajo al respecto.

Con respecto a las acciones que se han planificado como resultado de la evaluación profesoral para mejorar el desempeño de los docentes solamente respondieron el 40% de los encuestados, identificando las siguientes:

- Clases metodológicas vinculada a los métodos de enseñanza y la preparación de las clases(36,9%).
- Salida curricular del trabajo Político ideológico(21,1%).
- Y un grupo diverso señalan; Cursos de redacción y ortografía, Preparación cultural en general, preparación en actividades experimentales y metodología de la investigación.

Con respecto a los principales factores que identifican como barreras que limitan el desempeño de los docentes tenemos:

- Perdida de hábitos de autosuperación sistemática(68,4).
- Exceso de tareas administrativas(68,4).
- Insuficiente estimulación(57,9).
- No recibir superación especializada en un largo período(42,1%).
- Insuficiente trabajo metodológico individual(42,1%).
- Estilos de dirección inadecuados(42,1%).
- Inadecuado clima laboral(31,6%).
- Insuficiente preparación profesional(26,3%).
- Insuficiencia en la organización y/o precisión de las tareas programadas(26,3%).
- Otros factores señalados por los J´Dpto. No planteados en la encuesta son: inestabilidad del claustro, insuficiente superación postgraduada, pocos medios para el trabajo, condiciones de los locales.

La aplicación de la formula Binomial de la normal con los siguientes datos. N=132 y

X= 801, reportó un resultado mayor que 1.96, lo cual nos hace inferir que estadísticamente son significativos los factores identificados por los J'Dptos. Que constituyen barreras que limitan el desempeño pedagógico profesional de sus docentes.

✓ **RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS JEFES DE DEPARTAMENTOS Y DIRECTORES.**

1. El conocimiento sobre como mejorar el desempeño de los docentes en el periodo de planificación es limitado y sus vías de control generalmente no se valoran.
2. Los planes de superación se diseñan en función de las dificultades manifiestas en el certificado de evaluación del curso anterior, no teniendo en cuenta en muchos casos, la opinión de los profesores ni un plan de mejoramiento de forma sistemática a mediano plazo.
3. El Certificado de Evaluación Profesoral, no recoge todas las insuficiencias y necesidades del docente, por tanto no convierte en el documento idóneo para utilizar como criterio base del plan de superación.
4. Reconocen las dificultades en la precisión de los métodos para ejecutar las tareas y en una sistematización de procesos dirigidos a mejorar a mas largo plazo el desempeño de los docentes.

✓ **RESULTADOS DE LA REVISION REALIZADA A LOS PLANES DE SUPERACION DE LOS DOCENTES.**

En correspondencia con la dirección 8 de trabajo metodológico y superación del personal docente del MINED y con la Resolución Ministerial 95/1995, donde se reglamenta cómo debe realizarse la superación se detectaron las siguientes dificultades:

1. No existe correspondencia entre las tareas asignadas a los docentes en sus planes y sus necesidades reales, lo que hace que se convierta en un instrumento mecánico y formal.

2. No se utilizan formas diversas de la Educación Avanzada dentro de la superación profesional.
3. La utilización de la autosuperación es desmesurada y no se planifica científicamente, lo que conlleva a la desmotivación de los profesores por la actividad.
4. Los plazos de tiempo utilizados son poco precisos y muy formales.
5. En muchos casos, los ejecutivos que elaboran y controlan la autosuperación, desconocen como diagnosticar las necesidades, guiándose sólo por los certificados de evaluación profesional.
6. Escasa utilización de la investigación como vía de superación y forma ideal para resolver los problemas de la práctica pedagógica en la base y desde la propia base; entendiéndose por ella, las instituciones escolares de los territorios.
7. Es insuficiente la orientación bibliográfica que se le realiza al docente en aras de que cumpla con las tareas planificadas en el plan de superación.

✓ **RESULTADOS DE LAS VISITAS A CLASE Y ACTIVIDADES METODOLOGICAS.**

Se observaron clases a 227 profesores, lo que representa un 49,7% de toda la muestra, obteniendo los siguientes resultados según los objetivos propuestos:

- Los errores más frecuentes respecto en clases son:
- Omisiones o repeticiones innecesarias de ideas o frases (53.8%)
- Gestualidad inadecuada (51.3%).
- Imposición de la autoridad en el aula (38%)
- Inadecuada percepción de los estados de ánimo de sus alumnos (40,9%).
- Los planes de clase reflejan falta de sistematicidad en su preparación.
- No se sistematiza el trabajo con el diagnóstico realizado al alumno, lo cual origina que el tratamiento a sus dificultades sea situacional y no un proceso ascendente en su aprendizaje.

- La concreción del trabajo interdisciplinario se limita sólo a vínculos entre contenidos, no se atienden la utilización de los métodos o en la formación de habilidades y hábitos en las diferentes asignaturas.
- Improvisación en el tratamiento político ideológico de la clase.
- No se aprovechan las potencialidades desarrolladas en los alumnos.

Los resultados de las comprobaciones de conocimiento realizadas en el curso 1999-2000 reflejan lo siguiente:

Temáticas	Alumnos			Estructuras docentes		
	Prese.	Aprob.	%	Prese.	Aprob.	%
Ideopolítica.	2531	1913	75,6	808	682	84,4
Historia.	368	322	87,5	48	43	89,6
Español	692	477	68,9	249	205	82,3
Matemática	457	302	66,1	59	49	83,1
Contenidos						
Varios.	674	548	81,3	201	148	73,6

✓ **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL.**

El análisis de los resultados de la evaluación profesoral nos evidenció las siguientes situaciones:

- Teniendo en cuenta el carácter cualitativo de la evaluación utilizamos los mismos parámetros orientados nacionalmente para evaluación profesoral, los cuales se resumen en categorías de MB, B, R, M, No evaluado(47).

Se analizaron las evaluaciones de 320 docentes lo que representa el 70.2 % de la muestra total utilizada, durante los cursos 1998- 1999 y 1999-2000 aplicándose la prueba de los signos con los siguientes resultados:

No siendo significativos los valores obtenidos para estas categorías por darse la

situación de que la mayoría tienen la evaluación de B(90%), lo cual es una tendencia en la población en general y como tal no se pudo obtener diferencias, ni matices de progreso o no en los docentes implicados.

Por lo que se tuvo que recurrir al análisis de cada una de las evaluaciones de los docentes, he inferir la variación positiva o negativa del resultado del desempeño de los mismos de una evaluación a otra dentro de la misma categoría, teniendo en cuenta el conjunto de competencias propuesta en el capítulo 1, apreciándose los resultados siguientes:

- se aplicó la prueba de los signos para los siguientes datos:

X= frecuencia del signo menos representado

N= Muestra(320)

Los resultados obtenidos, a partir de la menor frecuencia de signos negativos, evidencian un valor de Z, algo menor de 1.96, de lo cual se puede inferir que la variación observada atendiendo al análisis de las evaluaciones realizadas tomando como juicio de valor el conjunto de competencias propuesta y utilizadas como criterio de evaluación del desempeño de los docentes implicados (como se explicó anteriormente) es positivo, por lo que existió en el período un mejoramiento que estadísticamente es significativo.

.4.- Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente que labora en la E.T.P. Modelo de tránsito.

Al modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional asciende como resultado de la sistematización de la práctica educativa con los docentes en general y por la caracterización del proceso pedagógico profesional como contexto del desempeño del personal docente de la E.T.P, la valoración crítica del problema que nos ocupa y considerando los elementos del marco teórico que la sustentan.

El análisis de los resultados de la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de esta investigación, posibilitó identificar a partir de la comparación del modelo ideal y el real de estos docentes, las discrepancias que dieron origen al inventario de problemas, llegándose al primer acercamiento como modelo de tránsito, lo que se convirtió en modelo actual.

A lo anterior contribuyo, el trabajo de preparación realizado durante los años 1998-1999 con los directivos de los centros de referencia, las reuniones metodológicas con J'Dptos, de los centros politécnicos, la preparación del grupo provincial de metodólogos e inspectores provinciales y equipos del pedagógico, donde en su puesta en práctica, desarrollo y caracterización del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, como parte de un sistema mayor evidencio las siguientes dificultades:

- Bajo nivel de relación entre los contenidos, los métodos y los hábitos, habilidades y capacidades que se deben mejorar dirigidas a "formar un modelo de hombre que incorpore: profesionalidad, funcionalidad y conducta ética(48)" en el desempeño de sus funciones.
- Es insuficiente el nivel de intercambio de profesionales con la producción y los servicios, no facilitando una adecuada actualización técnica y tecnológica de los docentes.
- Los profesores continúan desarrollando de forma atomizada los conceptos sobre los fenómenos de la vida natural y social que se dan de forma integrada en la realidad objetiva. El 23,8 de los alumnos entrevistados al finalizar la observación de las clases, declaran que no existe vinculación de esa asignatura con otras y un 18,3 % de la muestra (3450 alumnos), declaran que esta vinculación sólo se da a veces.
- Se evidencia una carencia de habilidades para la autosuperación de los docentes y una desmotivación hacia la búsqueda de la Información Científico-Técnica, como medio idóneo para su formación permanente y continua.
- Insuficiencias en la preparación para la ejecución del trabajo científico-pedagógico, evidenciado en la planificación, organización, ejecución y evaluación del trabajo científico dirigido a la solución de los problemas educativos de sus alumnos.
- Pobre preparación en problemas teóricos para la dirección del aprendizaje de los alumnos.
- Necesidad de elevar su capacidad didáctica de forma tal que pueda mejorar la aplicación de los métodos de enseñanza en sus clases.
- Aún se manifiesta insuficiente preparación para la dirección del diagnóstico integral de sus alumnos, en la determinación de regularidades y la proyección de las

estrategias individuales y colectivas para la solución de los problemas identificados y en la evaluación de sus resultados.

- La improvisación y las urgencias de tareas administrativas no contribuyen a la organización del trabajo del docente.
- Alcanzar mejores resultados en su preparación para diseñar, organizar, controlar y evaluar el cumplimiento de la estrategia de trabajo político - ideológico con sus alumnos.
- Necesidad de elevar su preparación para la comprensión de los fenómenos psíquicos de sus estudiantes y poder llegar a conocer su personalidad e influir sobre ellos con el apoyo de la familia y la comunidad.
- Necesidad de desarrollar de su capacidad expresiva, logrando mayor claridad, precisión, coherencia, exactitud en las ideas y dominio de la lengua materna.
- Insuficiente preparación en métodos para la formación y dirección del colectivo escolar y desarrollar su capacidad comunicativa para establecer adecuadamente las relaciones con sus alumnos.
- Insuficiente evaluación de la efectividad de la superación y en el control de los necesarios cambios que como resultado de esta se operan, reflejando una nueva cualidad.
- Insuficiente trabajo metodológico intermateria para alcanzar una adecuada competencia comunicativa y el desarrollo de los programas directores.
- La Administración del personal carece de la continuidad necesaria en razón de los frecuentes cambios en el equipo directivo o en el personal, lo que trae como resultado una eficiencia colectiva menor.
- La necesaria actualización permanente en, la problemática socioeconómica y política local, nacional e Internacional; la política educacional cubana y las particularidades y prioridades del nivel de enseñanza.
- El seguimiento de los profesores noveles no concibe, al menos explícitamente, un plan de desarrollo, o mejoramiento de los objetivos menos logrados durante la carrera, lo cual los pone en desventaja en su labor en los centros.

- La diversidad de acciones dirigidas a lograr una mayor integridad en el desempeño de los docentes es muy limitada, y se evidencia con alguna frecuencia que no existen diferencias en los problemas a tratar en cada uno de los mismos.
- La precisión de las tareas, y las metas a lograr como resultado de su trabajo, todavía son poco diferenciadoras, por lo general son indicadores globales para todos los sujetos implicados en el proceso.
- Las acciones dirigidas a alcanzar un mejor desempeño en los docentes son atomizadas, ya que nos ocupamos más de las inferencias, que del análisis de la lógica interna de su desempeño.

Resumiendo las características del modelo de tránsito (anexo 15) para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, tenemos:

1. Constituyó más que un instrumento, un enfoque para hacerlo social y pedagógicamente un problema de índole educativo y posibilitar una lectura de la lógica interna del proceso de mejoramiento del desempeño de los docentes, distinta a la observación cotidiana, lo cual aumenta las posibilidades de impulsar acciones más efectivas sobre el tema.
2. Se dividió en cuatro componentes o etapas para su realización y contribuyen a identificar la lógica interna del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional, se identifican con las etapas siguientes:
 - El diagnóstico y explicación de los problemas que frenan el desempeño.
 - Las estrategias de solución, asumidas como propuestas de mejoramiento que pueden variar en correspondencia con las condiciones existentes en el momento de su ejecución.
 - Planificación del desempeño pedagógico profesional.
 - Evaluación del desempeño pedagógico profesional.
3. La adecuación de estos componentes al tipo de centro, permite atender desde lo general, lo particular siendo los tipos de centros politécnicos con que contamos; Los politécnicos Agropecuarios, (IPA), los politécnicos Industriales; donde los sujeto implicados interactúan socialmente, generando necesidades de autoreflexión y auto realización, lo cual constituye el momento de reflexión en la configuración de los

propósitos que el proceso adquiere para ellos y que se convierte en la orientación de su actuación

4. En esta propuesta se evidenció la necesidad de alcanzar una atención más integral y diversa de la preparación de los docentes a partir de la multidimensionalidad de sus funciones y en consecuencia una variada exigencia de los resultados de su labor.
5. Los debates realizados en las visitas a los centros de referencia con los profesores, alumnos, directivos y personal de otros organismos y de la comunidad proporcionaron un conjunto de elementos relacionados con el trabajo docente, metodológico, investigativo y de impacto en el entorno que abrió el campo de acción de este modelo de tránsito hacia otro estadio superior.
6. Los cambios de directivos en los departamentos que se suscitaron en el tiempo en que aplicábamos esta primera aproximación del mejoramiento del desempeño profesional, hicieron necesario aplicarlo a la mayoría de los departamentos posibles y no sólo a la estructura departamental inicial prevista.
7. Se manifiesta como una tendencia el incremento en la utilización de formas de la llamada "Formación Académica," como Maestrías y Doctorado y de otras de la Superación Profesional como el diplomado que comúnmente no se utilizaban por los sujetos implicados en esta investigación.

2.5- Conclusiones del capítulo dos.

- 1) Se pudo inventariar un grupo de problemas que en la formación y actuación profesional tienen los docentes de la E.T.P, de la provincia de Holguín, a partir del enfoque sistémico que emana del modelo de David Leyva González (1994) como método deductivo; partiendo de los procesos de análisis, síntesis, generalización y abstracción, de la propia práctica pedagógica, que posibilitan su sistematización.
- 2) El modelo ideal del docente se asumió a partir del conjunto de competencias específicas modeladas en el epígrafe 1,3 del capítulo 1, lo cual contribuye a considerar el enfoque por competencias en la caracterización realizada.

- 3) La caracterización del sistema permitió un primer acercamiento al problema, para lo cual se modeló Ideal y Realmente las cualidades y desempeño de los docentes de la E.T.P, a través de un conjunto de técnicas e instrumentos y a partir del análisis de sus resultados, agrupamos y jerarquizamos los problemas de estos docentes como punto de partida para el análisis del modelo de tránsito en su transformación en modelo actuante, permitiendo, así, ascender en la modelación que aparecerá en el próximo Capítulo

CAPITULO 3

MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO PEDAGOGICO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL.

3.1- El desempeño pedagógico profesional desde un enfoque que atienda sus competencias laborales, diversidad e integridad.

La imagen de una organización se proyecta fundamentalmente por el prestigio y calidad de sus integrantes, sus éxitos y fracasos, su desarrollo histórico, su misión y visión de futuro, a lo cual contribuye con mayor fuerza en los últimos tiempos el desempeño profesional de sus recursos humanos y el clima laboral alcanzado por la institución.

En este enfoque la atención está centrada en la dimensión humana de la dirección, en particular en los aspectos relativos a la motivación y la satisfacción del individuo. De lo que se trata es de lograr un mejoramiento de los recursos humanos basado en el desarrollo de las personas en la organización, donde las aspiraciones institucionales converjan dialécticamente con los intereses individuales, a través de una más amplia implicación y participación de los mismos en los diferentes procesos que se desarrollan en la institución.

Con los resultados y características del Modelo de Tránsito anteriormente referidas, se diseñó un modelo de Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional que respondiera a las exigencias actuales de la formación y actuación de estos recursos laborales, en aras de lograr la integración y diversidad de la atención de sus competencias laborales en correspondencia con su naturaleza dialéctica, Holística y configuracional, ya analizada en el Capítulo I, lo que proporciona el sustento teórico

para el perfeccionamiento de alternativas de solución a los problemas identificados en los docentes en el Capítulo II.

Como se ha evidenciado desde el comienzo de la fundamentación del Modelo propuesto, su origen está en la búsqueda de la lógica interna del desempeño profesional y las relaciones esenciales entre los componentes del proceso de su mejoramiento desde un enfoque que atienda el diagnóstico y desarrollo de sus competencias laborales.

Dentro de las categorías contemporáneas que se orientan con estos criterios, hacia el necesario desarrollo de los recursos humanos en Educación se encuentran: La atención de los recursos humanos basada en competencias, su diversidad e integridad; a continuación se explica el alcance de estas últimas en el mejoramiento de los recursos humanos a partir de sus aspectos referenciales más significativos (19,1999); (38,1999); (59,1990); (65,1995).

La Educación de los recursos laborales humanos basada en un enfoque por competencias.

En el capítulo 1, se analizaron aspectos importantes sobre las competencias laborales que sirven de marco referencial para el mejoramiento de los recursos humanos docentes en la E.T.P, y como resultado de las valoraciones realizadas en la caracterización del personal docente en el capítulo 2, es necesario especificar los elementos a tener en cuenta para la descripción de las competencias propuestas en el marco de un proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional, para lo cual se debe tener presente:

1.- El enunciado de la competencia, entendido como el comportamiento observable y medible atendiendo a los niveles de objetivos que se propongan:

Nivel del objetivo	Términos a utilizar	Objeto a analizar
APLICACIÓN	aplicar, utilizar, operar, emplear, escoger, encargarse, realizar	Principios, leyes, efectos. métodos, procedimientos, impactos, procesos, técnicas,

ANÁLISIS	Analizar, examinar, Interpretar	Conclusiones, causas, argumentos ideas a
	defender,	Hipótesis,
	fundamentación,	Procesos, tecnologías,
Síntesis	Elaborar, desarrollar, Crear, planificar. Modificar, producir, Reflejar	Producto, estructura, Operaciones, soluciones, relaciones, composición, tareas, entrenamiento, Experimento.
Evaluación	Argumentar, juzgar, Evaluar, validar, Standardizar.	Veracidad, eficiencia, defectos, medios, Alternativas, fines.

II- Resultados asociados a demostraciones de la competencia. ¿Cómo identificar estos elementos de competencias?

- Es necesario, analizar como hace una persona para demostrar algo y ¿cuáles son las etapas de realización?
- Se deben de identificar los resultados esenciales y observables asociados al alcance de la competencia y los resultados mensurable.

III- Identificar el contexto de realización, el cual puede ser por medio de herramientas, instrumentos, equipos; con ayuda de guías, libros, documentos y a partir de aspectos particulares de la especialidad.

IV- El criterio de evaluación sobre la formación o desarrollo de la competencia se debe realizar atendiendo a las exigencias que permitan juzgar el dominio de los elementos de competencia que se analice, por lo que se tiene que identificar los desempeños que se esperan.

Si necesitamos mejorar el trabajo de los docentes en aspectos como puede ser a modo de ejemplo, la comunicación oral y escrita con sus alumnos debemos de tener en cuenta ¿cuál es la competencia que debe mostrar el alumno?, Para lo cual podemos analizar el siguiente cuadro:

PLAN MARCO DE LA COMPETENCIA(49)

OBJETIVO	ESTÁNDAR(Norma)
<p>Enunciado de la competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicarse por escrito y oralmente en Español 	<p style="text-align: center;">CONTEXTO DE REALIZACIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none"> * A partir de: <ul style="list-style-type: none"> - La farmacopea y formularios de medicamentos - Manuales técnicos y prospectos de equipos. - Normas y guías establecidas. * Con la ayuda de diccionarios. * En un laboratorio, en la industria y en la Sociedad.
<p>Elementos de competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Analizar los conceptos del proceso De Comunicación. 2- Redactar documentos. 3- Comunicar informaciones de Forma oral 4- Aplicar métodos de diálogos en una conversación técnica 	<p style="text-align: center;">CRITERIO DE DESEMPEÑO.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1- Definición precisa de los conceptos. 1.2- Cumplimiento de las condiciones para una buena comunicación <ul style="list-style-type: none"> 2.1- Expresión clara de las ideas. 2.2- Limpieza del documento 2.3- Aplicación correcta de las normas de redacción 2.4- Aplicación correcta de las normas Ortográficas. <ul style="list-style-type: none"> 3.1- Fluidez en su vocabulario. 3.2- Expresión oral correcta. 4.1- Aplicación de métodos de una correcta conversación. 4.2- Dominio exacto del vocabulario técnico. 4.3 Mantenimiento adecuado del diálogo sobre las asignaturas técnicas. 4.4- Fluidez en la conversación. 4.5- Expresión oral correcta.

A partir de este marco de competencia, se realiza un diagnóstico- explicativo de sus dificultades, se valoran cuales son sus potencialidades y se plantea la estrategia de solución de sus carencias, para su instrumentación en el centro docente o territorio, dirigida a lograr un mejoramiento de su competencia para comunicarse oralmente y por escrito, evaluándose su desempeño en el tratamiento metodológico y avances que logra en sus alumnos.

Otro ejemplo pudiera estar dirigido para mejorar el trabajo de los docentes en aspectos relacionados con el análisis de las condiciones edafoclimáticas en un politécnico agrícola, debemos de tener en cuenta ¿cuál es la competencia que debe mostrar el alumno?, Para lo cual podemos analizar el siguiente cuadro:

PLAN MARCO DE LA COMPETENCIA
ANALIZAR CONDICIONES EDAFOCLIMÁTICAS .

OBJETIVO	ESTÁNDAR(Norma)
<p>Enunciado de la competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projectarse como agricultor en Base a las relaciones: SUELO- PLANTA- CLIMA. <p>Elementos de competencia.</p> <p>1- Analizar las funciones fisiológicas de las plantas, en estrecha relación Con el suelo y el clima.</p> <p>2- Determinar condiciones edafo- Climáticas por grupos de cultivos.</p> <p>3- Realizar estudios en zonas agro- Ecológica dedicada a la agricultura (intensiva y)</p> <p>4- Fundamentar LA Proyección del o los cultivos sobre las bases Estudiadas.</p>	<p>CONTEXTO DE REALIZACIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none"> * A partir de: <ul style="list-style-type: none"> - Registros edafoclimáticos y agrometereológicos. - Instructivos técnicos de los cultivos. - Bases de datos computarizadas. <p>CRITERIO DE DESEMPEÑO.</p> <p>1.1- Definición precisa de las funciones fisiológicas de plantas.</p> <p>1.2- determinación de las relaciones que se producen Entre el suelo –las plantas y el clima.</p> <p>1.3- Ejecución de estudios fenológicos a un cultivo.</p> <p>2.1- Revisión de instructivos técnicos.</p> <p>2.2- Determinación de las regularidades encuanto a las Exigencias.</p> <p>2.3-Generalización de las condicionantes por grupos de cultivos.</p> <p>3.1-Análisis de bases de datos de una zona agroecológica.</p> <p>3.2- Determinación de posibles grupos de cultivos a desarrollar culturalmente.</p> <p>4.1- Elaboración de planes perspectivos de rotación de cultivos.</p>

A partir de este marco de competencia, se realiza un diagnóstico- explicativo de las dificultades de los alumnos y de los docentes para precisar cuales son los aspectos que limitan el aprendizaje o el tratamiento metodológico de la temática, se valoran cuales son sus potencialidades y se plantea la estrategia de solución de sus carencias, para su instrumentación en el centro docente o territorio, dirigida a lograr un mejoramiento de su competencia para el análisis de las condiciones edafoclimáticas el las condiciones de un politécnico, evaluándose su desempeño en el tratamiento metodológico y avances que logra en sus alumnos.

La Atención a la Diversidad.

Como esquema de referencia para entender y explicar el desenvolvimiento de la realidad e incluso, se ha impuesto como un valor para asumir los compromisos derivados de la contemporaneidad.

Aceptar que cada recurso humano es distinto a los demás generalmente es posible, tratar educativamente esas diferencias y ayudar a que enriquezcan el proceso enseñanza - aprendizaje es más difícil.

Los valores que fundamentan la educación en la diversidad son ante todo de carácter social y cultural si tenemos en cuenta que una característica de su realidad humana la diversidad de pensamientos, creencias, capacidades, procesos e intereses de las personas y de los colectivos humanos(65,1996).

Además, se considera la Educación como un instrumento de promoción, desarrollo personal y social, y no como un instrumento de clasificación y jerarquización. Por otra parte, su fundamento psicopedagógico se orienta a la constatación de la diversidad y singularidad de los procesos de aprendizaje y del papel fundamental que desempeña la interacción social en su desarrollo.

Es importante tener en cuenta que del conocimiento que se tenga respecto a la diversidad de ideas, de experiencias, de actitudes, de estilos de aprendizaje, de ritmos, de capacidades, y de intereses dependerá la coherencia de las estrategias didácticas que se tengan en el mejoramiento de los recursos humanos y marcará de manera

relevante las características de los planteamientos metodológicos, organizativos y evaluativos que correspondan a sus necesidades.

Es en este punto donde la atención de la diversidad de los recursos humanos que laboran en el sector adopta una connotación política, ya que de su aplicación en los contextos donde se hace evidente su desempeño profesional; dependerá alcanzar su desarrollo.

El factor de Contextualización fertiliza una adecuada flexibilidad en el mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos, ya que su desarrollo siempre tiene lugar con unas personas y en condiciones sociales e históricas determinado que influye en su naturaleza.

Esto es muy importante al asumir como base del mejoramiento del desempeño la educación por competencias ya que hay que contextualizar su aplicación de forma tal que se libere de un exceso de pragmatismo y de un enfoque básicamente conductista donde pudiera ser que en la persona se absolutice el valor utilitario de su competencia.

Además, sus orígenes vienen de ambientes de alto nivel de desarrollo, lo cual de no tenerse en cuenta, puede desvalorizar cualquier intento por aplicarlas en otras culturas donde no se integre a la realidad concreta en que viven.

En el escenario profesional de las instituciones escolares, sumamente complejas, aparecen diversos problemas de actitud, de procedimientos y organizativos, que obligan a construir cada situación educativa muchas veces únicas e irrepetibles, donde su reflexión conjuntamente con el papel que en ella realizamos, permite con flexibilidad y precisión analizar tanto individual como en colectivo los diversos problemas educativos, organizativos y de investigación que permitirán orientar su mejoramiento continuo de una forma más integral.

Permitiendo así, que su desempeño profesional se introduzca en una atmósfera de innovación, que se dará en la práctica cuando en su ejecución reflexionen e interioricen el proceso como propio, extraigan conclusiones sólidas, planifiquen las acciones y sean capaces de llevarlas a cabo estableciendo elementos de nueva reflexión y mejora.

3.3.3.- La Integridad.

Como categoría principal en el mejoramiento del desempeño profesional, necesariamente asume que el hombre está integrado por una diversidad de componentes que han recibido denominaciones diferentes.

Las que apuntan a destacar una presencia que se hace unitaria a partir de la congregación de dimensiones diversas que se traducen en una multiplicación de sus potencialidades, el hombre puede sentir, pensar, intuir; puede estar, hacer, razonar, crear amar; las acciones para desarrollar estas potencialidades deben responder a un alcance integral, ya que de lo contrario se convertirá en un hombre incompleto con relación a las necesidades actuales.

Resulta evidente que no podemos sustentar un proceso significativo de mejoras de los resultados de una escuela, departamento e individual de forma integral; sí paralelamente no se van consolidando capacidades de acumulación de información y conocimientos organizativos, técnicos y metodológicos que permitan un proceso continuo de optimización a través de la efectividad de sus métodos de trabajo; ya que de lo contrario transita por un camino de agotamiento de ideas significativas y de rendimientos decrecientes o inestables de sus resultados educativos.

En estas situaciones influyen las necesidades reales de los profesores y dirigentes; para el desarrollo del proceso pedagógico profesional en una realidad que requiere la necesaria flexibilidad para adaptarse a situaciones cambiantes; donde cada alumno, cada profesor, institución, territorio es único, singular y por tanto no valen esquemas generales; si no el planteamiento individual de cada situación con todas sus características e implicaciones(65,1996).

El mejoramiento de los recursos humanos visto "como la acción de mejorar; es hacer pasar una cosa de un estado a otro mejor(50)". Hacer las cosas bien desde el principio y mejorarlas constantemente es un esquema que se renova en los más exigentes enfoques gerenciales; y pueden ser vinculados con dos aspectos esenciales: la capacidad para mejorar y la acción misma de mejorar(51)" los cuales son recursos esenciales con los que se orientan los caminos para alcanzar una calidad en el desempeño profesional.

El problema no está en copiar, o en el mejor de los casos adecuar algunas experiencias positivas generales de determinados centros, aunque no dejan de ser

significativas; **es necesario comprender la teoría de lo que se quiere hacer y trabajar en hacerlo**; ya que sin comprender a cabalidad los componentes de la misma, sin conocer a fondo la aplicabilidad de lo que se quiere mejorar no habrá condiciones propias para alcanzar los resultados educativos a los que se aspiran.

Es importante tener presente en toda acción de mejoramiento centrar la atención hacia los cuales va dirigido el servicio, ya que su razón de ser es satisfacer sus necesidades y expectativas. Centrar el esfuerzo en el recurso humano que se quiere mejorar, **especificarle claramente al que participa en el proceso de mejoramiento qué se espera de él**; para que tenga las pautas que permitan eliminar las insuficiencias, obstáculos y dificultades que limitan su trabajo.

En correspondencia con lo anterior, ya es insuficiente pensar en función de ventajas comparativas, hoy poco importa la cantidad de acciones que se promuevan, lo más importante es saber como usar lo que se posee; es necesario convertir las ventajas comparativas en ventajas de competencia y formación de capacidades, pues son estas las que aseguran la conquista de mejoras en el desempeño profesional y las que promueven la ampliación de las posibilidades de multiplicar un producto, un servicio o un mejoramiento con un enfoque diverso e integro.

La sociedad necesita que en los centros educacionales se experimenten nuevas y originales alternativas que eviten la visión atomizada de la realidad, el bajo nivel de exigencias en la resolución de problemas, y otras dificultades en el quehacer pedagógico, a partir de una integración de la preparación de sus recursos humanos en correspondencia con sus necesidades en varios campos del conocimiento humano(Valcarcel,1998).

La aplicación de estas concepciones en el personal docente de la E.T.P, tiene que llevarnos, necesariamente, a la elevación de la calidad de los procesos de mejoramiento y de sus resultados: lo cual puede asimilarse como regularidad por los que reciban sus beneficios y proyectarlas metodológicamente en sus propias escuelas, departamentos y aulas de clases, que son los ambientes donde se evidencia la calidad de las expresiones básicas de su desempeño pedagógico profesional.

3.3- Concepción teórica metodológica del mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P. Modelo ideal.

Modelo es la expresión ideal de algo que se debe seguir. El modelo es “la representación de un objeto real que en el plano abstracto el hombre concibe para caracterizarlo y poder, sobre esa base, darle solución a un problema planteado, es decir satisfacer una necesidad(52).”

En el decir de Pilar Pozner(53)ⁱ “ Los modelos organizacionales del trabajo y la producción están enraizados y se constituyen en una situación histórica, política y socioeconómica concreta, son respuestas humanas a una necesidad coyuntural, que responden generalmente a urgencias muy específicas

El Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional es la representación abstracta de los procesos que ocurren en la estructuración de un conjunto de actividades, hasta llegar a la tarea, para asegurar la competencia de los sujetos implicados atendiendo a su contexto social.

El enfoque sistémico sirve para considerar los componentes del modelo como un todo coherente, interrelacionado interna y externamente que produce un resultado de orden superior

El Modelo se fundamenta en el enfoque dialéctico y holístico - configuracional y en los referentes teóricos de la Educación Avanzada, con énfasis en el proyecto de mejoramiento profesional y humano contribuyendo a asumir el conjunto de contradicciones intrínsecas que posibilitan en su solución dar respuesta a una amplia gama de demandas de mejoramiento de estos recursos humanos y de acuerdo a sus características cumplir los objetivos propuestos tanto individual como institucional.

Enfocar el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional como un proceso de naturaleza dialéctica, contribuye a asumir sus componentes como procesos de menor jerarquía, que garantizan su desarrollo y cualidades de forma integral a través de sus relaciones; lo que permite identificar en su modelación, como categorías principales; la de componentes, configuraciones (55,1999).

Los componentes, contribuyen a identificar la lógica interna del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional, se identifican con las etapas

anteriormente señaladas:

- La explicación de los problemas que frenan su desempeño.
- Las estrategias de solución, asumidas como propuestas de mejoramiento que pueden variar en correspondencia con las condiciones existentes en el momento de su ejecución.
- Planificación del desempeño pedagógico profesional.
- Evaluación del desempeño pedagógico profesional.

En el desarrollo de estos componentes adquiere un protagonismo importante el tipo de centro donde se apliquen, ya que en estos pueden influir cambios tecnológicos y humanos, su nivel de integración territorial, su estructura institucional, la preparación de su claustro.

Analizar un Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, con un enfoque configuracional en correspondencia a la naturaleza dialéctica de sus relaciones entre los sujetos implicados, orienta en la relación comunidad – escuela - empresa la actualización y reflexión sistemática de cada uno de los componentes, sus configuraciones y las relaciones que lo conforman, y se expresan como sigue:

- **Componente Diagnóstico- explicativo**, parte de reconocer el **problema** de que existen contradicciones en el desempeño pedagógico profesional del docente, de los cuales no tenemos explicación de su situación, planteándose como **objetivo** lograr explicar las causas, barreras y/o factores que limitan el mejoramiento de las competencias de esos recursos humanos y definimos como **objeto**; el proceso de determinación de problemas.

Siendo su **contenido**; la identificación, clasificación, jerarquización, diagnóstico y explicación de las carencias en las competencias que integran los problemas que limitan su desempeño, a través de los **métodos** de investigación que se definan para alcanzar como resultado una selección de problemas, las vías para aprobarlos y facilitar los procedimientos y estrategias para enfrentarlos.

- **Componente estrategias de solución**: Presenta como **problema** la necesidad de que las acciones que se diseñen sigan los cambios de la realidad y mantengan la vigencia del cálculo realizado, reconociendo entonces como **objetivo**; identificar los momentos de una propuesta de alternativas de solución donde se atienda la

diversidad de los problemas del desempeño pedagógico profesional y donde el tiempo para alcanzar los propósitos deseados es el recurso más escaso y preciado teniendo en cuenta su complejidad dialéctica y la dinámica del proceso de planificación.

Como **objeto**; El proceso de propuestas de mejoramiento del desempeño, donde se precise como **contenido**; las competencias a mejorar y los **métodos** que propicien desarrollar las acciones de mejoramiento previstas en correspondencia con los resultados que orientan los objetivos establecidos para las situaciones individuales y colectivas que se quieren resolver.

- **Componente Táctico- Operacional**, donde el proceso de planificación del desempeño pedagógico profesional de los docentes tiene el **problema** asociado a la necesidad de que la planificación se conciba como una reflexión sobre las metas y propósitos requeridos, como mediación entre el conocimiento que se logra y la acción que vamos a emprender con profundidad, alcance y sistematicidad

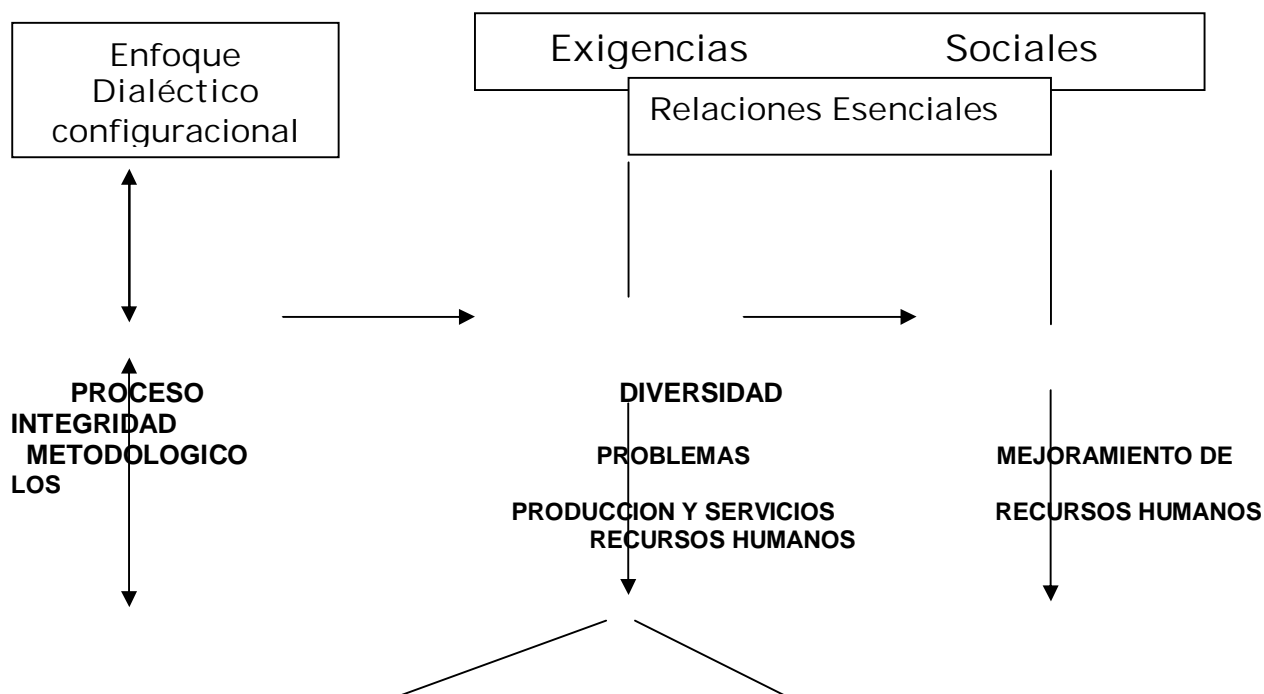
De ahí, que se establezca como **objetivo**, alcanzar una constante articulación de la estrategia con la táctica en su desempeño día a día; por ello definimos como **objeto**; el proceso de planificación del desempeño individual y colectivo, en correspondencia con las aspiraciones de la institución, donde se precisen como **contenido**, las funciones definidas y las tareas para su cumplimiento, a través de los **métodos** que se requieran emplear en el proceso para el aseguramiento de los resultados previstos

- **Componente Evaluación del desempeño**, asume como **problema** la necesidad de sistematizar la precisión de juicios de valor sobre el nivel de los cambios operados en los sujetos implicados y como **objetivo** evaluar el mejoramiento del desempeño, a través de los indicadores establecidos, así, como la confiabilidad de su registro y control en correspondencia con la legislación establecida, y se define como **objeto**; el proceso de evaluación del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E. T. P. Como **contenido** el modelo ideal establecido, para con los métodos participativos que se empleen en la evaluación, obtener como resultado, una aproximación más coherente y sistemática al cumplimiento del desempeño previsto.

La realidad en que se desarrolla el proceso pedagógico profesional de los docentes es multidimensional, donde compiten y coexisten momentos pedagógicos, políticos, económicos, cognoscitivos, psicológicos, tecnológicos, donde participan los sujetos implicados en el proceso, por lo que para su mejoramiento se requieren planes de acción con resultados que asuman la variabilidad de las circunstancias y en su planificación se involucren el que dirige y de forma individual y colectiva todos los implicados.

Lo anterior se relaciona e interactúa con el conjunto de problemas que se consideren como priorizados, ya que estos formalizan la discrepancia entre la realidad costatada y una norma aceptada o de referencia.

3.3.1-MODELO DE MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO PROFESIONAL. DINAMICA FUNCIONAL.



	recursos humanos implicados..	
Diagnóstico Explicativo Estrategias de solución	Con el Diagnóstico- explicativo se valora el estado real y el potencial de las competencias en las personas, Con las estrategias de solución se valoran las relaciones, formas organizativas y el papel consciente de los sujetos en la solución de sus necesidades	Concepción pedagógica – didáctica _curricular
Táctico Operacional Evaluación Desempeño	Lo Táctico Operativo valora el ajuste de las estrategias a la realidad en que se desenvuelven los sujetos. Y La Evaluación del desempeño proporciona los juicios de valor del cumplimiento estratégico del mejoramiento de sus competencias,	Relación : Misión operativa__ Ambitos de acción—Evaluación de Objetivos Estratégicos.

Los componentes del Modelo de mejoramiento y sus configuraciones no agotan la modelación del objeto, por lo que lo anterior se incorpora al análisis de las interrelaciones más trascendentes entre estos, las que determinan la dinámica de su funcionamiento y desarrollo como un todo.

Tal es así, que cualquier modificación en los componentes, teniendo en cuenta sus relaciones esenciales, puede originar modificaciones recíprocas entre ellos, de esta manera, en la medida que el diagnóstico explicativo de los problemas que constituyen barreras para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes profundice en su identificación, explicación, clasificación y jerarquización en correspondencia a las necesidades individuales y colectivas reales de los sujetos implicados en el proceso.

Se deben de incrementar con mayor previsión las alternativas y las variantes de estrategias ‘para mejorar su desempeño; por lo tanto a mayor profundidad en la explicación de los problemas, mayor rigor y correspondencia con las necesidades, tendrán estrategias pedagógicas, didácticas y curriculares que dinamicen el mejoramiento que se diseñen.

En consecuencia su relación con el componente planificación del mejoramiento del desempeño, se manifiesta en una racionalidad del plan que se defina ejecutar, lo cual irá perfeccionándose al contar con una más amplia y mejor preparación de los docentes, su aceptación consciente y un incremento del rigor de los resultados comprometidos en los planes de trabajo individual y colectivos acorde con una creciente exigente de la evaluación del desempeño.

En general, una valoración inadecuada y los bajos niveles de exigencias de los parámetros establecidos para la evaluación del desempeño acompañado con deficiencias en la aplicación de los componentes explicados anteriormente, inciden negativamente en la competencia y la disposición del personal a obtener mejores resultados en su trabajo.

La concepción de un modelo de mejoramiento del personal docente, que tome en cuenta el carácter dialéctico de sus relaciones, la configuración de sus componentes y el protagonismo de los implicados, le atribuye al proceso de mejoramiento del desempeño, determinadas cualidades que deberán ser potenciadas por medio de las acciones que de forma general y particular se desarrollen en los diferentes centros.

La atención a la diversidad del personal docente, la flexibilidad para favorecer un mejoramiento continuo y la integridad de las acciones que se planifiquen, requieren de una amplia participación real, efectiva, individual y colectiva en los diferentes componentes que intervengan en el proceso de mejoramiento propuesto.

Lo anterior es esencial para lograr una mayor implicación y compromiso en su trabajo y necesita una constante búsqueda y aplicación de métodos y el incremento de investigaciones que permitan continuar la argumentación y proyección del desarrollo de los diferentes componentes y la efectividad del mejoramiento de su desempeño.

3.4- Manifestación de los principios de la Educación Avanzada en el modelo propuesto.

Analizando lo expuesto por el Dr.: Norberto Valcarcel Izquierdo(54), en su referencia a la recomendación señalada por Federico Engels cuando expresó:

“ ... de los principios no se parte sino que a los principios se llega, y una vez que la experiencia científica acumulada es lo suficientemente válida como para la formulación de un principio, éste se convierte en premisa indispensable para el futuro desarrollo de cualquier proceso”, es por ello que resulta imprescindible analizar como el Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional cumple con el Sistema de Principios de la Educación Avanzada. Veamos a continuación cómo se cumplen los mismos:

1. Principio de la relación entre la pertinencia social, los objetivos, la motivación y la comunicación: el problema del mejoramiento del desempeño pedagógico profesional surge como una necesidad en la labor de los docentes, estos la manifiestan y reclaman a través de todas las técnicas e instrumentos aplicados la necesidad de un cambio en la dirección, planificación el aprendizaje dirigido a solucionar sus carencias reales

Por otra parte, pensamos que el proceso de mejoramiento diseñado favorece el establecimiento de intercambios, discusiones y diálogos entre los profesionales de la docencia o lo que es igual favorece la comunicación profesional; haciendo que estos piensen de forma integrada en el proceso de enseñanza, haciendo de cada docente, un hombre que domina la dialéctica de su vida profesional.

2. Principio de la condicionalidad entre la formación del pregrado, la básica y la especializada, entendiéndolo como formación básica(55) aquella que “... se erige sobre el perfil terminal del egresado y proporciona complementos no recibidos o insuficientes en su formación” y por formación especializada(56) la que “ ...se erige sobre una formación básica sólida...”

Este principio garantiza la satisfacción de las necesidades de acuerdo con el punto de partida del egresado, lo cual se corresponde con el enfoque por competencias, es válida para cualquier nivel de egreso y experiencia laboral, ya que es lo suficientemente flexible para respetar el ritmo individualizado y el autosuperarse de cada sujeto implicado en el proceso.

También con este diseño se propicia momentos de autoreflexión donde cada profesional piensa en término de carencias que posee en su formación básica y qué acciones superación o de investigación debe acometer para la satisfacción de dichas necesidades.

La condicionalidad en esta concepción de mejoramiento integrada, tiene como esencia el propio carácter de sistema entre las dos formaciones: básica y especializada. En la medida en que las competencias básicas sean adquiridas, influye de forma determinante en las específicas y pedagógicas que conforman su formación especializada.

- 3.- Principio del vínculo entre la racionalidad, la creatividad y la calidad del resultado: el ajuste en tiempo (# de horas), para la realización de las estrategias de solución garantiza su racionalidad, además permite a través de las formas no escolarizadas (autosuperación, entrevistas, tutorías, consultas, etc.) llegar a un nivel de producción intelectual, original y útil, que los docentes tendrán que presentar en sus departamentos al terminar el periodo establecido para las actividades programadas.

La calidad no sólo se evalúa en términos de resultados académicos, sino, y fundamentalmente, en sus resultados de producción intelectual en el proceso, contribuyendo a resolver el limitado intercambio que presentan para demostrar sus conocimientos y experiencias(67:54).

- 4.- Principio del carácter científico del contenido, la investigación e independencia cognoscitiva y la producción de nuevos conocimientos y valores.

Este principio se aplica en el proceso que hemos modelado por las acciones que realizan estos docentes entre las que se destacan:

- La autosuperación realizada a través de tareas exige de los sujetos implicados la aceleración y consolidación de su independencia cognoscitiva; la apropiación de

habilidades para autosuperarse y para la búsqueda de la Información Científico-Técnica más actualizada.

- La exposición y defensa de los contenidos y habilidades que van adquiriendo en el desarrollo de las actividades programadas.
- La preparación para exponer resultados de las investigaciones que surjan motivadas por las exigencias curriculares o no.
- El desarrollo de sus competencias específicas a través del cumplimiento de las tareas teóricas y prácticas de su especialidad.
- Las valoraciones que surjan en su participación en la planificación del proceso de mejoramiento de su desempeño.

5.- Principio de la relación entre las formas, las tecnologías y su acreditabilidad: una vez definido los objetivos del proceso de mejoramiento de su desempeño, las formas a utilizar son muy variadas, flexibles, ligeras y en ocasiones no escolarizadas y no presenciales.

La conjugación sistemática y cíclica de las formas, métodos y técnicas, nos lleva a pensar en la conformación de una tecnología, la cual se fundamenta en la independencia cognoscitiva, la creatividad, la autosuperación y la investigación científico - educacional.

Debemos tener en cuenta que tecnología(57) desde la Educación Avanzada es la "práctica sistemática y racional en la que se diseñan, operan y evalúan procesos docentes en función de objetivos particulares, a través de la cual se pretende mejorar la eficiencia y la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyándose en la aplicación sistemática y organizada del conocimiento científico a la solución de problemas.

La modelación del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la ETP, cumple con las características propias de las tecnologías de la Educación Avanzada, o sea posee un carácter instrumental, realiza una orientación práctica dirigida al trabajo didáctico, metodológico e investigativo de los docentes, se enuncia sobre un fundamento científico, y pretende

racionalizar la práctica educativa, utilizando para su mejoramiento las potencialidades de los propios recursos del territorio y de cada institución educativa y proporciona la acreditabilidad correspondiente para cada caso.

6.- Principio de la relación de la teoría, la práctica y la formación de valores: El mejoramiento del desempeño pedagógico profesional propuesto, permite un acercamiento mayor a la vida; facilitando en los docentes una valoración más elevada de los problemas a resolver y una mayor motivación y satisfacción por sus resultados, promoviendo la formación de una conducta profesional en su vida y a un mayor crecimiento humano.

7.- Principio del vínculo entre el enfoque de sistema y sus expresiones ramales, sectoriales y territoriales: Su carácter organizativo, toma su expresión en el modelo propuesto por su actuación sobre el subsistema de superación y preparación de los docentes de la ETP de un territorio, y el necesario vínculo con otros subsistemas, entidades de la producción y los servicios de la comunidad y otros territorios, en la búsqueda de conocimientos sobre temas de carácter politécnico que se imparten en los programas de estudio.

En la búsqueda del conocimiento a través la modelación del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional, surgieron un grupo de regularidades que se exponen a continuación: en tanto partimos de lo concreto - real; o sea los problemas del desempeño pedagógico profesional de los docentes de la E.T.P, “arribando de nuevo a esta por la vía del pensamiento” y “en una concepción teórica general(58)”

Asumiendo como Regularidad, aquella que “expresa cierto grado de obligatoriedad en las relaciones de carácter causal, necesario y estable, entre los fenómenos y propiedades del mundo objetivo, lo que implica que un cambio de algún aspecto exige la transformación de otro(59)”; de forma tal que se trato de superar la

etapa descriptiva de esta investigación (Modelo de Tránsito) hacia una etapa superior donde se puedan esbozar las Regularidades del proceso de mejoramiento del desempeño que se deriven de la propia actividad y experiencias educativas desarrolladas por el autor en la práctica social concreta.

- La primera de estas regularidades está dirigida hacia la relación entre el **diagnóstico explicativo y las alternativas de solución**, teniendo como base la relación esencial de diversidad e integridad que se convierte en cualidad del proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los sujetos implicados, manifestándose como soporte básico de su lógica interna, a fin de establecer la debida correlación entre los problemas con las competencias laborales de los recursos humanos, del proceso pedagógico profesional, las exigencias del mundo del trabajo y los procesos necesarios para su mejoramiento. Que como proceso metodológico se relaciona con la concepción pedagógica, didáctica y curricular que orienta el diagnóstico y explicación de los problemas vinculados con las carencias de sus competencias y las estrategias de solución en su dimensión individual, departamental, institucional o territorial.
- La segunda regularidad en la aplicación del modelo propuesto está dada por la relación entre **las tareas y funciones, los métodos y los indicadores de evaluación**, lo cual identifica la unidad entre la planificación del contenido del cargo, los métodos para su cumplimiento y los indicadores de la evaluación de su desempeño, como expresión de su naturaleza dialéctica analizada en el capítulo 1.
- El **carácter humanista del proceso de mejoramiento**, se convierte en la tercera regularidad manifiesta durante la investigación; partiendo de los presupuestos del Humanismo entendido desde el punto de vista filosófico como el “conjunto de criterios que expresan el respeto a la dignidad y los derechos del hombre, en valor como personalidad, la preocupación por el bien de la gente, su desarrollo multifacético y la creación de las condiciones sociales favorables para el hombre(60)”. Dentro de estos derechos se encuentra el referido a la posibilidad de

Educarse y que para los profesionales a tenor de que “la universidad no gradúa para toda la vida(61)”, en la superación encuentran esta alternativa educativa.

Ahora bien, en la Psicología de la etapa más contemporánea(Del Pino, 1995), “...se manifiesta el Humanismo en aquellos trabajos donde se destaca el aspecto consciente del hombre, la confianza en las fuerzas inherentes a él, en los que se piensa en formas de intervenir con los hombres como sujetos, a partir de técnicas grupales, donde prima la comunicación y el establecimiento de las relaciones interpersonales(62)...”.

A todo ello se dirige el modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional cuando en sus etapas se reconocen momentos o espacios para la reflexión de los problemas del desarrollo de las competencias laborales del hombre como sistema, la forma en que funciona y se regula su personalidad analizando cuál es el estilo de asumir y solucionar los problemas en su labor y los métodos que utiliza para resolverlo.

En el Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional, el carácter humanista se traduce en:

- Reconocer el papel del sujeto (docentes de la E.T.P) como elemento activo en la solución de las carencias en sus competencias laborales, analizando cómo personaliza el proceso de mejoramiento posibilitando una real producción de conocimientos como expresión de ser mejor cada día.
- La unidad de lo cognitivo y lo afectivo, donde el sujeto debe cuestionarse, si el proceso de mejoramiento le será útil o no y si produce un cambio en su actuación profesional, favoreciendo, así, un clima favorable al cambio en la cotidianeidad del proceso que atiende.

3.5- Resultado de la consulta a experto realizada como parte del proceso de investigación.

Para el cumplimiento de esta tarea se desarrollaron los siguientes pasos:

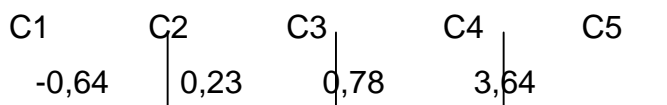
- Se elaboró el contenido de la consulta(anexo 11), y se seleccionó a los expertos, para lo cual se tuvo en cuenta su coeficiente de competencia(anexo 12), siendo el

promedio de Kc para los 37 expertos seleccionados de 8, 03, se incluye una caracterización de aspectos profesionales de los mismos(anexo 13).

- Se aplicó la consulta a experto, para conocer el nivel de coincidencia sobre la relevancia de la propuesta elaborada y se utilizó para su procesamiento estadístico una hoja de calculo con la matriz de frecuencia y de valores(63).
- Los resultados de la consulta sobre las competencias se pueden resumir como sigue:

1.- La clasificación de las competencias laborales para el mejoramiento del desempeño pedagógico de los docentes de la E.T.P, en Básica, Particulares y Pedagógicas), fue aceptada por todos los expertos.

2,- La propuesta de competencias Básicas, tuvo su punto de corte en el rango que se representa en la siguiente gráfica lineal:

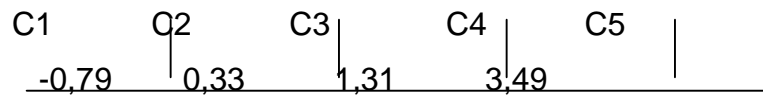


Comparando los límites de categoría de cada una de las competencias básicas exceptuando la No 5 (Dominio de la Lengua Extranjera) que se encuentra en la categoría C4(QR), el resto se ubica en la categoría C2(MR) (anexo 14).

No obstante este resultado, se decidió en la propuesta que se presenta en la tesis (capítulo 1- Epígrafe 1.3, pág-41), mantener el Dominio de Lengua Extranjera teniendo en cuenta que en la E.T.P, un grupo importante de docentes labora en especialidades vinculadas a los servicios turísticos y en general es cada vez más necesario para acceder a un mayor volumen de información científica, software de computación y a nuevas tecnologías, además de contribuir a su asimilación por parte de los alumnos en sus planes de estudio.

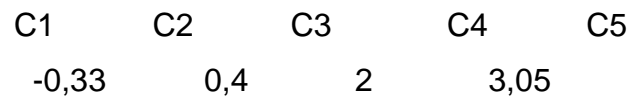
Se incluyó el dominio de aspectos fundamentales de la historia patria, y de matemática, así como de otras ciencias necesarias para el proceso de aprendizaje en su especialidad y que junto a las competencias de capacidad de lectura, expresión y comunicación oral y escrita, constituyen la base para enfrentar con éxito el trabajo metodológico con los programas directores de estas asignaturas en los planes de estudio vigentes.

3.- Los valores de los puntos de corte en cada categoría para la propuesta de competencias particulares, aparecen representada en la siguiente gráfica lineal.



Donde las escalas de todas las competencias propuestas(anexo 15) se encuentran en la categoría C2(MR).

4.- En la propuesta de competencias pedagógicas relacionadas con la formación y desarrollo de conocimientos y capacidades vinculadas al trabajo docente, educativo y metodológico, los valores de los puntos de corte se pueden apreciar en la siguiente gráfica lineal:



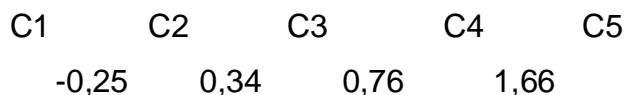
Los valores de escala de las competencias 1 y 2 referente a la clasificación en Pedagógicas(anexo 16) y en específico con la formación y desarrollo de conocimientos y capacidades para el trabajo docente, educativo y metodológico, fue unánime la aceptación por los expertos; en cuanto a las competencias 3,5,6 y 14, obtuvieron categoría de imprescindible por su relevancia; las competencias 4,7,9,10,12,16,17,y 19 obtuvieron la categoría de MR; y las competencias 8,11,13, 15 y 18 de Relevante.

No obstante en el análisis final realizado y atendiendo a las sugerencias generales realizadas por los expertos de valorar la integración de alguna de las competencias, se decidió:

- Incorporar en la formulación de la c15, la aplicación de estrategias de atención psicológica y pedagógica a sus alumnos, lo que posibilita incorporar la competencia 16.
- Enunciar la competencia 3 como dominio de los objetivos y conocimiento de las asignaturas que imparte, y así integrar la competencia 7 vinculada con los objetivos.
- Integrar la competencia 12 en la 1 de competencias particulares referente a La capacidad de asimilación tecnológica.
- Considerar la competencia 14 en la competencia básica 1 referida a la capacidad de lectura y de expresión.

- Incorporar a la competencia 15, los objetivos del centro, lo que permite asumir de forma integral la competencia 16 y 18.

5.- La propuesta de competencias pedagógicas transversales referente al trabajo político ideológico consultadas tuvo los valores de punto de corte como aparece en la siguiente gráfica lineal

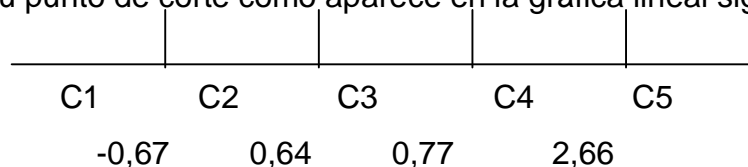


En la cual, las escalas de las competencias(anexo 17) 3 y 4 se encuentran comprendidas en la categoría IR, las competencias 1,4,5,8,9 en la categoría de MR, y las competencias 2 y 7 en la categoría de R.

Del análisis realizado se determinó;

- Trasladar la competencia 7 para la clasificación de las competencias básicas, ya explicada anteriormente.
- Considerar la competencia 8 en la competencia 6, como aspecto de la actualidad nacional e internacional.
- Considerar la competencia 9 en la competencia 4, como componente de la estrategia de trabajo político ideológico.
- No contemplar la competencia 10, ya que el cumplimiento de las anteriores hace evidente su enunciado.

6.- La propuesta de competencias pedagógicas transversales personales, tuvo su punto de corte como aparece en la gráfica lineal siguiente:

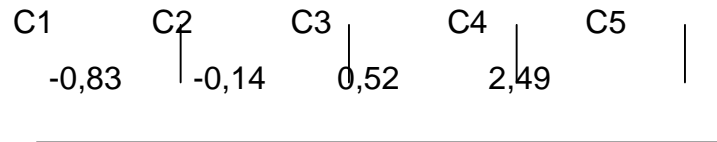


Del análisis de las escala de valores(anexo18) se puede inferir que los expertos coincidieron en la relevancia las competencias 1,4,8,10,11,12,13,14,15y16, y MR para la competencias 2,3,5,6,7 y 9, del análisis realizado sobre esta propuesta se considero:

- Integrar la competencia 1 en la competencia particular 7 sobre Seguridad e higiene del trabajo.
- Considerar las competencias 2 y 3 en la competencia 8 sobre Adecuado clima de trabajo y relaciones con sus alumnos y compañeros del centro , relacionada con la formación y desarrollo de conocimientos y capacidades

vinculadas al trabajo docente educativo y metodológico.

- 7.- Los puntos de corte de las competencias Pedagógicas Transversales investigativa, se pueden apreciar en la siguiente gráfica lineal, obteniéndose atendiendo a los valores de escala(anexo19) para las competencias 1,2,3,4 la categoría de MR, y para la 5 relevante y quizás pueda ser relevante para la competencia 8, la cual no se consideró en la propuesta final



- 8.- Con respecto a la consulta sobre el grado de relevancia de los componentes del modelo, los resultados son positivos. La que la mayoría lo consideró muy relevante para el análisis del mejoramiento que se propone.

Todos los resultados anteriormente analizados sobre la consulta realizada, evidencian una positiva coincidencia de los expertos con las propuestas consultadas, y una crítica orientada fundamentalmente a lograr una mayor integración de las competencias en cada una de las clasificaciones presentadas, lo cual se utilizó para mejorar las argumentaciones dadas en la fundamentación de los tipos de competencia y componentes del modelo de mejoramiento que se propone en la presente tesis.