

González Hermosilla A. Proyecto Cápsulas Educativas, una experiencia de innovación para el aprendizaje significativo. Rev. KIMUN Interdisciplinaria de Formación Docente. 2018 [acceso 25/12/2018]; IV(6). Disponible en: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/kimun/article/download/12794/45454575758566>

Necuzzi, C. (2013). Estado del arte sobre el desarrollo cognitivo involucrado en los procesos de aprendizaje y enseñanza con integración de las TIC (vol. 8). Argentina: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef).

Orduña, A. (2003). Factor Individual: Autoestima. (Salamanca, Ed.) Recuperado el 14 de Mayo de 2017, de [http://www.enfermeriasalamanca.com/TRABAJOS\\_SALUD\\_LABORAL/SEGURIDAD/AUTOESTIMA.PDF](http://www.enfermeriasalamanca.com/TRABAJOS_SALUD_LABORAL/SEGURIDAD/AUTOESTIMA.PDF)

Rojas, A. J. (2015). La formación permanente del profesional de la educación para el uso de las TIC. Evento nacional TecnoEduca 2015, en Universidad de Las Tunas. Octubre 2015, con ISBN 978-959-16-2649-3.

Tamayo-Pizarro, R. E., González-Labrada, G. C., & Noguera-Matos, J. L. (2017). La reorientación profesional pedagógica, una propuesta teórica (original). Redel. Revista granmense de Desarrollo Local, 1(3), 130-143.

## 1.60

### RETOS EN CUBA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL SIGLO XXI.

Lic. Beatriz Céspedes Polanco.

Institución: Centro Universitario Municipal de Mayarí. Número Orcid: 0000 0002 9082 4569, Teléfono: 55562403, Dirección electrónica: [cespedesb028@gmail.com](mailto:cespedesb028@gmail.com), Provincia: Holguín. Municipio: Mayarí. País: Cuba

#### Resumen

El presente artículo analiza, desde una mirada holística, el desempeño docente en el contexto de la sociedad actual; se fundamenta en la revisión de las bases de las normativas internacionales y nacionales, que precisan criterios sobre el valor de la educación y el rol del personal docente; las principales teorías y enfoques pedagógicos; las concepciones sobre el desempeño docente y los diversos indicadores que permiten su evaluación, con la finalidad de arribar a una propuesta de perfil de la persona docente del siglo XXI. Entre los principales hallazgos se evidencia la necesidad de que el personal docente sea capaz de analizar y adecuar su práctica pedagógica en función de las necesidades del contexto, que emprenda e innove permanentemente con la implementación adecuada de las tecnologías de la información y comunicación, y que se preocupe por desarrollar aprendizajes que beneficien el desarrollo social. Para el caso cubano, a través de los dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente que, para efectos de evaluación solo considera el desempeño en el aula y que es necesario modificar, incorporando entre otros criterios, la competencia digital de manera prioritaria.

Palabras clave: práctica pedagógica, competencias docentes, evaluación docente, desempeño docente.

#### Introducción

El desempeño docente constituye una variable fundamental dentro del ámbito educativo, especialmente cuando se refiere al desarrollo del aprendizaje en el estudiantado; sin embargo, durante mucho tiempo, este no ha podido ser precisado en total claridad, en buena parte debido a los numerosos cambios en las concepciones pedagógicas que le asignaban determinado rol al docente. Al igual que en muchos países latinoamericanos, en Cuba, el Ministerio de Educación, ha priorizado, dentro de sus políticas, la evaluación del desempeño docente, tal como lo establece la Ley.

Ya en el siglo XXI, caracterizado por grandes retos que han obligado a representar la práctica pedagógica, es necesario clarificar qué involucra el desempeño docente y cuáles son las implicaciones que tiene para el logro de las competencias del estudiantado y, por tanto, en la calidad educativa; la cual no solo se mide por la infraestructura y los recursos con los que se cuenta, sino, fundamentalmente, se valora por la capacidad docente y el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, acorde con las necesidades del contexto.

Si bien son muchas las investigaciones que se han desarrollado respecto al desempeño docente y que se incluyen en la presente investigación por las diferentes perspectivas y criterios que aportan; se ha considerado fundamental partir desde un abordaje de las normativas internacionales y nacionales, que brindan el sustento a las políticas educativas y una revisión de las teorías del aprendizaje que determinan los roles que le corresponde a las personas involucradas y que se convierte en el soporte del desempeño docente del presente siglo.

#### Desarrollo

En el Art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se señala que la educación pretende desarrollar por completo la personalidad de las personas y fortalecer el respeto por los derechos de cada ser humano y sus libertades fundamentales (Naciones Unidas 2015). En este sentido, educar implica una formación integral que permite a la persona vivir con dignidad en una sociedad justa e igualitaria. Por ello, todos los países han desarrollado grandes esfuerzos para asegurar el derecho de todos a la educación, pero una educación de calidad que le ayude al estudiantado a desenvolverse adecuadamente en el contexto o realidad que le toque afrontar.

Bajo esta concepción de educación como derecho prioritario, en el 2002, las personas responsables de Ministerios de Educación del continente americano elaboraron el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, en el cual concluyeron que uno de los aspectos pendientes de la situación educativa en Latinoamérica está referido al cuerpo docente, que, a pesar de ser el factor más importante en la estructura educativa, aún carece de políticas educativas que articulen su formación inicial en servicio de su desempeño. Es fundamental cambiar el papel desempeñado por cada agente educativo en la denominada educación tradicional, caracterizada por la transmisión vertical de contenidos, ínfima autonomía para el diseño y evaluación curricular, resistencia al cambio y la innovación pedagógica, además de un trabajo individualista y poco cooperativo; por docentes con nuevas competencias que les posibiliten enfrentarse a los desafíos de la educación del presente siglo (UNESCO, 2002).

El cuerpo docente forma personas y, en definitiva, esta no es una tarea sencilla de desarrollar, sino que requiere de una verdadera vocación y, permanentemente, de la necesidad de transformar y adaptar su práctica a la realidad y al contexto. No obstante, la realidad del desempeño docente en Cuba, reflejada en muchos estudios e investigaciones, demuestran en varios casos que aún persisten las prácticas tradicionales que promueven la apatía y el aburrimiento en el estudiantado y todo ello, sin dudas, afecta notablemente los resultados de aprendizaje que se encuentran lejos de lo esperado.

A nivel internacional las preocupaciones de que cada docente desempeñe mejor su labor son evidentes, en el 2018, las Naciones Unidas proponen objetivos de desarrollo sostenible y, acerca del desarrollo de la personalidad e identidad docente, hace referencia a la necesidad de fortalecer una educación de calidad, que garantice el carácter inclusivo y equitativo, así como el impulso de oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas. Este objetivo tiene como una de sus metas que hacia el año 2030 se deberá aumentar, de manera considerable, la oferta de docentes competentes (Naciones Unidas- CEPAL, 2018)

En Cuba, el Ministerio de Educación (MINED) en su labor por elevar la calidad de la educación a planos superiores, dar cumplimiento a las metas y objetivos de la Agenda 2030 y a los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (Partido Comunista de Cuba, 2021), implementa desde el 2014 el Tercer Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación, guiado por el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP), proceso que implica un reto importante para docentes y directivos por el papel que estos últimos juegan en la conducción de los cambios que han de producirse en las instituciones educativas.

Estos cambios están encaminados a la remodelación de los planes y programas de estudio, las modificaciones tanto curriculares como en el funcionamiento de las instituciones y modalidades educativas y la implementación de nuevas formas de trabajo.

Estas normativas y precisiones, tanto a nivel internacional como nacional, permite entender que la educación es un proceso cambiante, que responde a las necesidades propias del contexto y la época que se vive. Entonces, cuando se hace referencia al personal docente y su desempeño, se debe contemplar que se necesita criterios claros, bajos los cuales se debe evaluar y estos criterios estén fundamentados en las diversas teorías que sustentan la acción educativa actual.

Para poder precisar los criterios que, en el presente siglo, debe considerarse en el desempeño docente, es necesario entender los modelos y enfoques educativos, pues estos sustentan la particular relación entre docente, conocimiento y estudiante, al establecer los rasgos fundamentales (De Zubiría, 1999); es decir, determinan las estrategias y recursos que el cuerpo docente empleará en las aulas.

La propuesta de educación cubana, como se plantea en el Curriculum Nacional, usada como sustento para la práctica docente en todas las instituciones y programas educativos públicos, impulsa la innovación y empleo de nuevas estrategias metodológicas y prácticas educativas que garanticen la calidad en los resultados de aprendizaje, que tienen su origen en los siguientes enfoques:

El enfoque cognitivista y el enfoque constructivista, los que han permitido reconocer la labor que este grupo profesional tiene como favorecedor del desarrollo de sus estudiantes, a través de la propuesta de actividades adecuadas a sus características y nivel de desarrollo, así como el uso de entornos de aprendizaje propicios (Bravo, Loo y Saldarriaga, 2016). Desde esta perspectiva, si se quiere evaluar su desempeño, entonces es importante tener claro que ya no se habla de la persona docente como transmisora de conocimientos y en relación vertical con el estudiantado; sino como quien cumple el rol de orientador y facilitar el aprendizaje; para lo cual requiere conocer sus características de desarrollo intelectual en cada etapa, a fin de crear condiciones apropiadas para el aprendizaje (Ortiz, 2017).

El desempeño del cuerpo docente debe partir de una práctica en el que el estudiantado es un sujeto activo que desarrolla aprendizajes significativos, que es capaz de aprender y de pensar. Así pues, la tarea docente se concentra principalmente en elaborar y establecer experiencias de aprendizaje orientadas hacia esos fines y no en convertirse en el mismo en el centro de la enseñanza.

Al reconocer que desarrollar competencias en el estudiantado lo acerca a un aprendizaje total, es cuando el rol de la persona docente cambia y se concentra en facilitar el desarrollo de estas a través de un acompañamiento, en el que se promueva que sus aprendizajes adquieran significatividad por la utilidad que tendrán, no solo en su vida presente (cuando se desarrollan) sino en su vida futura, pues le servirán para solucionar problemas en su entorno.

El inicio del enfoque por competencias en Cuba se recoge a través del currículo nacional, se plantea un programa de articulación inicial y primaria. Los componentes de la competencia aparecían fragmentados; pues, contenidos, capacidades y actitudes se abordaban de forma aislada. Más adelante se fueron realizando proyectos con el fin de mejorar la propuesta: permitieron elaborar el actual currículo nacional que redefine el verdadero significado de la competencia como un saber actuar en una situación determinada, a través de la combinación de variados y diversos aprendizajes que demuestren un desempeño complejo, integral y sistémico.

Los enfoques permiten entender las necesidades de cambio en educación, que no solo debe darse a nivel de contenidos y capacidades, sino también en las formas en que el personal docente desarrolla su práctica pedagógica, ya que esta motiva y promueve capacidades, valores y actitudes que permiten el desarrollo integral del estudiantado.

Pero, ¿cuáles serían las perspectivas del desempeño docente?

La educación es un derecho primordial y la tarea docente es un pilar para el logro de aprendizajes en el alumnado. Por esta razón, en todo el mundo se han desarrollado políticas educativas orientadas a favorecer el mejoramiento de la práctica pedagógica, a través de acciones de monitoreo, acompañamiento, capacitación y evaluación del desempeño.

Si los indicadores que se usan para evaluar son ambiguos y no expresan con claridad las dimensiones a evaluarse, los resultados pueden carecer de validez. Así pues, no se puede limitar el desempeño docente tan solo a las competencias pedagógicas, sino que se debe considerar diversos factores adicionales, como el estilo de docencia, la pertinencia y consistencia del currículo, las necesidades formativas del estudiantado, etc.; los cuales, muchas veces, son más definitivos que las competencias.

Se puede decir, que el desempeño no solo debe centrarse en el ámbito netamente pedagógico, sino que debe considerarse su relación consigo mismo, con la institución y con la sociedad.

Se entiende que el desempeño docente, o práctica pedagógica, incluye todas las actividades que realizan como parte de su profesión: acciones de planificación de sus clases, acompañamiento permanente al desarrollo de las actividades de sus estudiantes, la puesta en práctica de un conjunto de estrategias durante las actividades en el aula, la evaluación del desempeño de sus estudiantes, la coordinación y trabajo colegiado entre pares y personas directivas de la institución, así como la participación permanente en acciones de formación y capacitación. A pesar de ello, no cabe duda de que el desempeño de las personas docentes siempre ha sido objeto de discusión, dado que los criterios para evaluarlas han ido cambiando con el tiempo.

En Cuba surgió la necesidad de establecer parámetros claros y precisos respecto al desempeño docente, que permitieran una evaluación objetiva. Esto significa que al estado y la sociedad les compete colaborar en el desarrollo y fortalecimiento profesional de la persona docente, al ofrecerle oportunidades de formación inicial y en servicio.

Se tiene como propósito que el desempeño docente mejore la calidad educativa y en él se señala que la sociedad actual exige al profesorado una profesión transformada con capacidad investigativa, pensamiento crítico reflexivo, autonomía para la toma de decisiones que le permita optimizar sus estrategias de enseñanza; en suma, una nueva docencia (Ministerio de Educación).

Desde esa mirada globalizadora de la carrera docente, actualmente existen cuatro enfoques que demanda el desempeño del profesorado: enfoque sobre el aprendizaje, el cual implica cambiar la asimilación acrítica de los conocimientos para transformarlos en participación activa del estudiantado como constructor de su propio aprendizaje; enfoque sobre la persona aprendiz, en el cual se reconoce que el estudiantado es un ser único y valioso, autónomo para construir su propio aprendizaje, por lo cual debe ser valorado en su diversidad cultural; enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje, no se puede dejar de entender que el aprendizaje traspasa las paredes de las aulas, por lo cual se deben considerar todos los espacios externos como válidos para el logro de competencias del estudiantado; finalmente, el enfoque sobre la pedagogía, que requiere una transformación de enseñanza básicamente oral, al uso de las diversas oportunidades de intercambio pedagógico continuo con el estudiantado (Ministerio de Educación).

Sea cual sea el enfoque que se considere prioritario, la labor docente se concentra en el alumnado y la forma en cómo va a favorecer a que este desarrolle sus aprendizajes. En nuestro país, el desempeño docente se encuadra en cuatro dominios que han sido explicitados en el Marco del buen desempeño docente.

El primero está relacionado con las tareas de planificación de las actividades pedagógicas, para lo cual se requiere que conozca y comprenda las particularidades de cada estudiante y su entorno, así como los contenidos del área que enseña, enfoques y procesos didácticos que le permita impulsar el desarrollo de capacidades. Al mismo tiempo, debe desarrollarlas de manera colegiada, asegurándose de que los aprendizajes que pretende lograr en el estudiantado, los procesos pedagógicos, los recursos que emplea y la evaluación que plantea, guarden coherencia entre sí, de manera que se evidencie en una programación curricular que sea permanentemente revisada.

El segundo dominio se refiere a la enseñanza para el aprendizaje del estudiantado; el desarrollo de este requiere que la conducción de la enseñanza se desarrolle en un clima favorable para los aprendizajes y en un marco de sana convivencia democrática y respeto por la diversidad, esto con el uso de estrategias y recursos adecuados y dominio de contenidos disciplinares que permitan un aprendizaje reflexivo y crítico del estudiantado, en relación con sus intereses, experiencias y realidad; además de la aplicación de una evaluación permanente del aprendizaje que facilite la toma de decisiones y una retroalimentación de acuerdo con las necesidades particulares.

El tercer dominio alude a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Involucra la actitud democrática, crítica y colaborativa con que el personal docente participa en la gestión institucional y colabora en la elaboración, revisión y mejora del Proyecto Educativo Institucional que favorece el desarrollo de aprendizajes de calidad; además de las relaciones de contribución, respeto y corresponsabilidad que pueda establecer con las familias, comunidad y otras instituciones y el Estado.

El cuarto dominio se refiere al desarrollo de la identidad y el profesionalismo docente. Está referida al proceso y las experiencias de formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. En este dominio, el cuerpo docente debe ser capaz de reflexionar sobre su práctica pedagógica y desarrollar procesos de aprendizaje permanente, tanto a nivel individual como colectivo, que le permitan construir y fortalecer su identidad profesional; además de ejercer su función en un marco de respeto por los derechos de las demás personas, mientras demuestra en todo momento valores como la justicia, la responsabilidad, la honestidad y el compromiso social (Ministerio de Educación).

El Marco del buen desempeño docente, señala que el docente debe usar creativa y pertinentemente las tecnologías de la información y comunicación que tiene a su alcance, no se ha avanzado mucho en la preparación y capacitación de docentes respecto a ello, lo cual ha quedado evidenciado en la forma en que se ha debido afrontar la coyuntura del aprendizaje remoto.

Por ello, el desempeño docente en el contexto actual, debe considerar necesariamente la incorporación de las nuevas tecnologías digitales. Ya la UNESCO (2008) precisaba que la integración de la tecnología en las aulas va a depender de la capacidad que las personas docentes tengan para abandonar la pedagogía tradicional y fusionar las TIC con las nuevas propuestas pedagógicas, de manera que les permita desarrollar sesiones de aprendizaje dinámicas que, a su vez, estimulen la interacción colaborativa y el aprendizaje cooperativo.

Esto significa que, incorporar las tecnologías de la información y la comunicación al trabajo en las aulas requiere no solo de equipar a las instituciones educativas con estos recursos; sino que es necesario que todas las partes educativas sepan beneficiarse de las posibilidades didácticas que ofrecen, especialmente, a la labor del docente y al aprendizaje del estudiantado.

Ello requiere desarrollar competencias fundamentales, tanto en el uso innovador de las TIC como en la adquisición de fundamentos básicos sobre ellas, y profundizar el conocimiento y generarlo. Cabe destacar que, durante los procesos de enseñanza- aprendizaje, la incorporación de estos recursos se basa en las relaciones que se construyen entre el objeto de enseñanza (contenido), la actividad del personal docente (facilitador) y el proceso de aprendizaje del estudiantado (constructor); para lo cual los medios tecnológicos se constituyen en un valioso recurso que se emplea como un medio y no como fuente de conocimiento, con lo que caer en la pasividad de la escuela tradicional.

El personal docente debe incorporar el uso de las tecnologías a su práctica pedagógica; sin embargo, esto debe hacerse de una manera reflexiva, que evalúe la pertinencia y utilidad en cada uno de los procesos o actividades que va a desarrollar. El uso reflexivo de las TIC es intencional y nace de la experiencia continua de su uso, bajo un proceso de análisis permanente que permita su incorporación efectiva en la enseñanza y aprendizaje. Dicho de otra forma, mientras mayor sea el nivel de incorporación reflexiva de la tecnología a la enseñanza, mucha mayor coherencia habrá entre los objetivos de aprendizaje, las estrategias, los contenidos, y el uso de las TIC.

Por lo que el profesorado del siglo XXI necesita una adecuada formación en el manejo de la tecnología, a fin de que pueda emplearla efectivamente en las aulas. Esta no debe ser solo como parte de su preparación profesional inicial, sino que también debe mantenerse durante los procesos de formación continua, para así asegurar una actualización permanente, como lo exige el mundo actual.

No es suficiente establecer con precisión los dominios, capacidades e indicadores del desempeño docente si no se tiene la posibilidad de verificarse en la práctica. De ahí surge la exigencia de evaluar el desempeño del personal docente, a pesar de que este siempre ha sido un tema sumamente controversial, puesto que ha enfrentado a los dos sectores involucrados: Estado y profesorado.

En muchos países del mundo no está generalizada esta práctica, básicamente por la carencia de instrumentos adecuados, como lo ha expresado la propia comunidad docente. En Cuba, el Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de evaluar al cuerpo docente para su acceso y permanencia en la carrera, a través de un programa nacional de evaluación con la aplicación de mecanismos técnicos, transparentes y equitativos (Consejo Nacional de Educación), para lo cual se elaboraron, posteriormente, instrumentos que permiten recoger esa información en función de las dimensiones y desempeños.

Respecto a la evaluación de desempeño, significa que no está referida a la verificación de conocimientos, sino que está orientada a valorar de qué manera son capaces de cumplir responsablemente sus tareas pedagógicas en el aula y cómo promueven en sus estudiantes la práctica de estrategias efectivas de aprendizaje. Así pues, la evaluación del desempeño permite analizar y valorar la práctica pedagógica en un contexto determinado y bajo criterios específicos que facilitan determinar sus fortalezas y los aspectos por mejorar con la implementación de diversas estrategias que fomentan el desarrollo profesional.

En el caso cubano se han logrado establecer criterios referidos al desempeño docente, los cuales están enmarcados en una política de evaluación permanente; que se orienta a tres dimensiones específicas en las que se desenvuelve el personal docente: pedagógica, política y cultural.

Sin embargo, al evaluarlas, hasta la actualidad, solo se han considerado criterios referidos al desempeño en el aula. Estas evalúan 5 desempeños:

1. Involucra activamente al estudiantado en el proceso de aprendizaje.
2. Promueve el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.
3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar al estudiantado y adecuar su enseñanza.
4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
5. Regula positivamente el comportamiento del estudiantado.

Por otra parte, como se puede comprobar, en ninguno de los indicadores se considera, de manera clara y precisa, el uso pedagógico de las tecnologías.

## Conclusiones

Con base en el análisis, se propone un perfil docente que señale las competencias que le permitan desempeñarse eficientemente. La persona docente del siglo XXI debe observar los aspectos sociales, políticos y económicos de su contexto, para analizar y adecuar su práctica profesional; debe ser líder, gestionar y mediar los aprendizajes de sus estudiantes; conocer de las teorías y los modelos curriculares; planificar los procesos educativos, y sobretodo, comunicarse asertivamente y trabajar en equipo. Asimismo, debe investigar, emprender e innovar permanentemente, también saber usar las tecnologías de la información y comunicarse de manera apropiada; presentar una elevada capacidad de resiliencia y facilidad de adaptación a los cambios para aprender de lo nuevo y priorizar su aplicación; tener empatía y tolerancia, y centrar su pedagogía en el ser humano, la felicidad y el bienestar social.

La competencia digital, como parte del desempeño docente, es prioritaria, dado que las tecnologías de la información y la comunicación ya forman parte de la vida cotidiana, por lo que la persona docente debe usarlas, no solo como recursos, sino como medios para promover aprendizajes significativos y autónomos. No obstante, esto requiere de una formación y capacitación permanente para su uso responsable y adecuado, así como de un proceso de reflexión y evaluación de su pertinencia y utilidad según el propósito que se desea alcanzar.

## Bibliografía

Caracciolo. (2015). Innovar en docencia universitaria: algunos enfoques pedagógicos. InterSedes: Competencias digitales para el cambio metodológico.

Ministerio de Educación (MINED) (2014). Tercer Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación, Cuba.

Naciones Unidas (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 26).

UNESCO. (2002). Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe.