



La evaluación en las condiciones de la Educación Técnica profesional compartida escuela politécnica entidad laboral

The evaluation process under the conditions of the Professional Technical Education shared polytechnic school -working entity

Vadim Aguilar Hernández¹, Jorge Luis Ferrer Cosme¹, Jannet Pérez Triguero²

¹ Universidad de Pinar del Río «Hnos Saíz Montes de Oca». Cuba. Correo electrónico: vadim.aguilar@upr.edu.cu; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2690-6380>

² Centro Provincial de Estudios Laborales. Pinar del Río. Cuba. Correo electrónico: jannet.perez@upr.edu.cu

Recibido: 25 de abril 2019.

Aprobado: 18 de junio 2019.

RESUMEN

La evaluación es una categoría muy importante en el Proceso Pedagógico de Formación Profesional pues permite controlar y valorar los resultados obtenidos. O sea, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos educacionales y analizar el por qué de los

mismos. Este concepto, en el lenguaje cotidiano de las instituciones educativas, involucra tanto los conocimientos, las habilidades y las actitudes. En tal sentido, la investigación tuvo como principal objetivo caracterizar al proceso de evaluación durante las prácticas laborales en las condiciones de la Educación Técnica Profesional (ETP) compartida escuela politécnica entidad laboral, dada las insuficiencias existentes en la actualidad con la inadecuada aplicación del sistema de evaluación por parte de los profesores de la escuela politécnica de conjunto con los especialistas de las entidades laborales. Fue asumido el carácter explicativo y asumió un enfoque dialéctico, en consecuencia se utilizaron métodos como: el análisis de documentos, la observación, la entrevista y la encuesta. Como resultado se logró diseñar una metodología para la evaluación en las condiciones de la escuela politécnica-entidad laboral.

Palabras clave: Evaluación; Práctica laboral; Escuela politécnica; Entidad laboral.

ABSTRACT

Evaluation is a very important category in the Pedagogical Process of Vocational Training because it allows to control and evaluate the results obtained. That is to say, to determine the degree of fulfillment of the educational objectives and to analyze the why of the same ones. This concept, in the everyday language of educational institutions, involves knowledge, skills and attitudes. In this sense, the main objective of the research was to characterize the evaluation process during work practices in the conditions of the Professional Technical Education (ETP) shared polytechnic school - work entity, given the insufficiencies existing at present with the inadequate application of

the evaluation system by the teachers of the polytechnic school in conjunction with the specialists of the work entities. The explanatory character was assumed and a dialectical approach was adopted, consequently methods such as: document analysis, observation, interview and survey were used. As a result, it was possible to design a methodology for the evaluation in the conditions of the polytechnic school - labor entity.

Keywords: Evaluation; work practice; Polytechnic school; Labor entity.

INTRODUCCIÓN

Desde las épocas más remotas de la humanidad, el hombre se formó un concepto crítico sobre el grado de perfección con que eran satisfechas sus necesidades. Al manejar sus elementales herramientas ya juzgaba y comparaba sus resultados y de esta forma llegaba a una idea cualitativa sobre estos. Se puede decir que, a lo largo de los siglos, el progreso humano ha sido impulsado por estos juicios de valor.

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social, además no se puede esperar que la persona mal formada sea reprocesada teniendo en cuenta que la formación de la personalidad es un proceso prolongado, continuo y acumulativo. Se debe brindar una educación de calidad evitando cometer errores, mediante un perfeccionamiento

continuo de todos los elementos que intervienen en el proceso.

La satisfacción de los estudiantes, padres, trabajadores de la institución, la comunidad y como eslabón final la sociedad es otro elemento esencial. Por ello el proceso debe estar dirigido a satisfacer las necesidades de todos y cada uno de ellos, tanto de los que forman parte de la organización como de los externos, pero esencialmente viendo al estudiante como centro.

El aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o actitudes como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías sobre el aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado de forma adecuada y es favorecido cuando el individuo está motivado ¿Cómo evaluar ese aprendizaje?

La evaluación se emplea en disímiles áreas; su origen se enmarca en procesos sociales e históricos particulares. Sus interpretaciones, lo convierten en un término polisémico. En sus inicios se identificó con control, prueba, examen, calificación, entre otros; es decir, cualidades que poseen un carácter social de modo general. Ello hace pensar que las demandas sociales, influyeron de forma decisiva en su asunción por el ámbito pedagógico.

Su significado ha estado asociado tanto a juicios valorativos o cualitativos - apreciar, estimar - o relacionadas con expresiones de una cantidad precisa, medir- contar, como expresión de una medida cuantificada (Moreno, 2005).

Entre los autores revisados del ámbito nacional e internacional, se encuentran Tyler (1952); Fernández (1967); Fiallo (2009) y Alvarez (2012), entre otros. Tyler (1952) por ejemplo, considera a la evaluación como un proceso que permite determinar en qué medida se consiguen cambios y transformaciones positivas en las formas de conducta del estudiante. De igual modo Fernández (1967) la delimita como «un proceso sistemático para determinar hasta qué punto los objetivos educativos han sido logrados por los estudiantes».

Para Fiallo (2009), la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos e informaciones incorporados al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación del proceso. Esos juicios a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de retroalimentar y perfeccionar la actividad educativa.

Una síntesis de los elementos más relevantes emanados de los criterios anteriores posibilita ver una serie de características de la evaluación, entre ellas: constituye un proceso valorativo del estado de desarrollo del proceso pedagógico en un momento determinado; permite la reflexión permanente; tiene carácter investigativo que conduce a la toma de decisiones y de reorientación del proceso; posee una naturaleza sistémica y totalizadora.

De igual manera se puede ver como la evaluación, al menos en el plano teórico.

Ha pasado de un enfoque cuantitativo a criterios donde además se considera su carácter procesal, que permite ir comprobando la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, la evaluación, aunque incluye el control, no se reduce a él en tanto el proceso no constituye únicamente el resumen de etapas de formación. No es una categoría neutral, sino que debe lograrse su toma de partido; por lo que aporta de manera significativa a los criterios del desarrollo axiológico, al guiar el accionar de estudiantes y profesores y facilitar el análisis de los cambios progresivos en la personalidad del educando a lo largo de un ciclo de enseñanza, así como la efectividad del proceso en su conjunto.

Desde las posiciones estudiadas, se reconoce la necesidad de la integralidad en la evaluación, tanto para el proceso como para el resultado del estudiante.

Estas reflexiones llevan a concluir que el perfeccionamiento del proceso de evaluación ha de ser sistemático, continuo e integrador, lo que posibilitará la valoración permanente, tanto del grado de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje dirigido por el profesor como el grado en que los estudiantes aprenden los contenidos de la enseñanza.

Los estudios realizados en la ETP permiten apreciar dos sentidos de la evaluación: el amplio y el estrecho. De manera estrecha, la evaluación se interpreta como la constatación del grado de cumplimiento o acercamiento al objetivo relacionado con el modelo del profesional; se identifica con el juicio de valor que se emite cuando concluye el proceso evaluativo. (Álvarez, 2007)

En su sentido amplio comprende el grado de respuesta que el resultado da al proceso como un todo, o sea, en correspondencia al problema, al objetivo, al contenido y al método, entonces sí se evalúa el proceso en todas sus dimensiones.

En el sentido amplio, el proceso podrá ser evaluado de calidad cuando su grado de eficiencia sea tal que la actividad cooperada y coherente del docente, el especialista de la entidad laboral y de los estudiantes, se corresponda con los objetivos propuestos en el Modelo de Profesional (MP). (Álvarez Roche, op. cit.)

En los escenarios de las entidades laborales donde los estudiantes realizan su inserción laboral, la aplicación de métodos como la observación y la entrevista a profesores y especialistas de las entidades laborales determinaron un grupo de insuficiencias relacionados con los elementos de la evaluación. Entre ellos se encuentran:

- La proyección del proceso evaluativo en la entidad laboral no tiene en cuenta las características del escenario pedagógico, cómo transcurre el proceso de asimilación de los contenidos y la integración de los participantes (estudiantes, profesor, especialista, colectivo laboral, familia, comunidad).

- La evaluación acontece en un proceso que va del profesor al estudiante y se dirige a los resultados de las actividades que realiza, lo que limita su validez.

- En la realización de la evaluación no intervienen de forma cooperada el profesor y el especialista de la entidad laboral por lo que no se determina con suficiencia cómo los estudiantes fijan y desarrollan los contenidos profesionales

específicos y se incrementa su actividad cognoscitiva independiente.

- El sistema de relaciones y componentes que regulan el proceso de evaluación, desde la didáctica de la ETP, así como las resoluciones que lo norman, lo abordan de manera insuficiente cuando el proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza en el contexto de la entidad laboral.

- Los datos obtenidos no revelan en su totalidad el nivel de desarrollo alcanzado por los estudiantes durante la inserción laboral en cuanto al sistema de conocimientos, habilidades y hábitos exigidos por el plan de estudio.

- Como resultado de lo anterior, el control sistemático e integral sobre el desarrollo del proceso de formación profesional que tiene lugar durante la inserción laboral no posibilita a su vez la alerta temprana y el asesoramiento sobre las fallas que ocurren; ello entorpece la retroalimentación y perfeccionamiento permanente de dicho proceso en todo su desarrollo.

Los instrumentos aplicados, dirigidos a la búsqueda de información actualizada referidos al comportamiento de la evaluación en la entidad laboral, permitieron encontrar la falta de elementos teóricos necesarios para que los encargados de esta puedan llevarla a cabo con la calidad que demanda el profesional que se espera formar.

En las orientaciones del Ministerio Nacional de Educación (MINED) se estableció la Resolución Ministerial (RM) 120/2009 y sus precisiones realizadas para el curso escolar 2018-2019, así como en la RM 254/2013 donde no aparecen indicaciones suficientes para el desarrollo de la evaluación como proceso, ni existe una

participación activa de los implicados (profesores- especialistas de la entidad laboral) en el proceso de evaluación durante la inserción laboral.

El elemento común de estas resoluciones está dado en que se centran, mayoritariamente, en la evaluación de la formación que ocurre dentro de la escuela politécnica, por lo que siguen existiendo insuficientes propuestas que contribuyan al fortalecimiento de este proceso en la entidad laboral; particularmente durante la etapa de la inserción laboral en que tiene lugar la formación profesional específica de los estudiantes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tuvo carácter explicativo y asumió un enfoque dialéctico. Fue desarrollada en el Centro Politécnico «1ro de mayo» de Pinar del Río. Además, se trabajó con 10 profesores que atendían la práctica en las entidades laborales, 46 especialistas de las entidades laborales y 70 estudiantes que se encontraban insertados, en las entidades laborales.

Como parte de la búsqueda de información fueron consultados planes de estudio, modelo del profesional, resoluciones ministeriales del MINED, Seminarios de educadores de la ETP, tesis de doctorado e informes de la dirección provincial de la ETP. Los métodos esenciales utilizados fueron el análisis de documentos, la observación, la entrevista y la encuesta.

RESULTADOS

El principal resultado está dado por el carácter protagónico que toma el especialista de la entidad laboral teniendo en cuenta la diferencia que existe en su encargo social respecto al profesor; esto considera que el modelo formativo que propone la RM 253/2013, plantea un reto a este especialista de la entidad laboral, al hacer recaer sobre el una mayor responsabilidad en la formación profesional del estudiante, utilizando para ello el nuevo escenario pedagógico que constituye la entidad laboral y la formación desde el puesto de trabajo.

Según León (2013); Aguilar (2014); Abreu (2015); Hernández, Mena, González, Aragón (2015), Flores; Fuentes; Mujica (2016); el especialista de la entidad laboral ha existido siempre, en cualquiera de las vías de formación profesional: escolarizada o no, y aunque se le ha atribuido una gran importancia, generalmente se ha dedicado más a la instrucción que a la educación, dejando esta última a los docentes que han atendido a los estudiantes en prácticas.

José Martí resalta su figura cuando reconoce que es allí «(...) un cuerpo perfecto (...) que (...) cuida de la buena enseñanza y trato de los aprendices.» y (...) está obligado a satisfacer, sin demora y extensamente, cuantas consultas le haga el principiante cuyos progresos van siendo anotados» (Martí, 1976, p. 110).

Estas nuevas funciones imponen mayor rigurosidad a su selección, por lo que debe cumplir determinadas características y según Abreu (2004); Acosta (2012); no deben faltar: Una excelente preparación científica técnica en el área de conocimientos en que se desempeña; preparación didáctica elemental para que

pueda desarrollar adecuadamente la clase de enseñanza práctica; preparación psicopedagógica elemental para poder trabajar con la diversidad de estudiantes con que se relaciona; actitudes morales y sociales acordes con el proceso revolucionario cubano pues se convierte en un modelo a imitar por sus estudiantes; Sólida preparación política ideológica; adecuada actitud ante su superación personal, entre otras.

Por lo que el especialista de la entidad laboral es: un trabajador con dominio de habilidades en su especialidad con una base de conocimiento práctico establecido, sistematizado, para lograr un buen desempeño profesional, poseer una preparación psicopedagógica mínima, conocimientos técnicos de los procesos laborales y el uso de la tecnología y desarrollo científico técnico para el aprendizaje de los estudiantes.

De cualquier manera, para las instituciones en cuestión y sus directivos, la preparación de los especialistas de las entidades laborales con vistas a su desempeño en los nuevos roles asignados, constituye un reto a superar, el que solo podrá llevarse a vías de hecho con una concienciación profunda, de la necesidad de su preparación.

El especialista instructor de la entidad laboral es el sujeto fundamental de la formación de los estudiantes en los centros de trabajo. Asume el rol del educador responsabilizándose con el aprendizaje de los estudiantes desde el puesto de trabajo. Se encarga asimismo del seguimiento de las actividades del estudiante. Todo esto implica que como parte del estudio realizado el especialista debe asumir una serie de funciones, tales como:

- Desarrollar y consolidar habilidades y capacidades profesionales, propias del año que cursa o años precedentes. Aprender haciendo.
- Vincular a los estudiantes con la ética del sector laboral, sus tradiciones y contribuir a consolidar el trabajo con valores como son: amor al trabajo, a la profesión, a la clase obrera, laboriosidad, responsabilidad, disciplina e independencia.
- Integrar los conocimientos adquiridos al proceso productivo o de los servicios, identificándose con las características del sector en el que se forman.
- Consolidar la formación vocacional y profesional.
- Formar conciencia de productores, con cultura económica y tributaria.
- Desarrollar el componente instructivo y laboral.

El programa de trabajo en la entidad laboral está constituido por tres elementos básicos:

- Un conjunto de actividades que el estudiante ha de desarrollar, programables en el tiempo y concretadas en puestos, situaciones y medios de trabajo. El desarrollo de estas actividades es eminentemente formativo (complementan el conocimiento profesional del estudiante); y una parte de las mismas son además evaluadoras, es decir, contribuyen a valorar su desarrollo profesional.
- Unos procedimientos de realización, a partir de un documento predeterminado, que se adapta a las características concretas de la entidad laboral y del estudiante y da lugar al conjunto de actividades a desarrollar por los

estudiantes previamente acordados entre la entidad laboral y la escuela politécnica.

- Aspectos condicionantes, derivados de:
 - La preparación profesional del instructor para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje.
 - La disponibilidad de los recursos de cada entidad laboral.
 - Las características de la escuela politécnica.
 - Las características de cada uno de los estudiantes.

Recomendaciones pedagógicas para el especialista instructor en la entidad laboral

Las prácticas tendrán buenos resultados, tanto en el ámbito de la superación técnica como en el actitudinal, si se determina con un programa bien elaborado. Aunque es preciso que el especialista de la entidad laboral sea capaz de transmitir curiosidad e inquietudes a los estudiantes, que sirvan de base para su adaptación a la entidad laboral y al autoaprendizaje.

La adaptación del estudiante a la entidad laboral, dicho de otra manera, su integración, va a depender de una serie de actitudes que deben fomentarse a lo largo de las prácticas:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Espíritu de colaboración.
- Asistencia y puntualidad.
- Independencia.
- Calidad del trabajo.
- Aceptación de las normas.
- Capacidad de comunicación.
- Curiosidad e interés por aprender.
- Iniciativa y toma de decisiones.

El especialista instructor de la entidad laboral puede modificar estas actitudes con:

- Diálogo.
- Reflexión.
- Discusión en grupo.
- Conocimientos.

En el proceso de autoformación del estudiante juega un papel clave la posibilidad de experimentar, de corregir errores, de buscar soluciones. El especialista de la entidad laboral debe ser consciente de que los procesos de aprendizaje activo siguen una serie de **fases**, comunes a cualquier proceso de conocimiento:

1ª. Observación y recogida de información, donde es determinante la selección y presentación de la información requerida para desarrollar una determinada actividad, para cumplir con las normas de seguridad e higiene, para recabar información complementaria o ayuda.

2ª. Análisis de la información recibida y **reflexión** sobre su contenido y uso.

3ª. Ejecución de las tareas encomendadas dentro de una comprensión global del proceso en que están inmersas.

4ª. Autoevaluación del grado de preparación (identificación de puntos fuertes y débiles, áreas de mejora, causas de un eventual bajo rendimiento, etc.).

5ª. Intercambio de experiencias (en la entidad laboral y la escuela politécnica).

El uso de la información que aporta el proceso de evaluación constituye la fuente principal de la que se nutren la escuela politécnica y la entidad laboral

La información emanada del proceso de evaluación repercute en la regulación, tanto del aprendizaje de los contenidos profesionales específicos por los estudiantes, como del proceso de formación en general. El control sistemático, parcial y final permite validar y corregir las insuficiencias de las actividades realizadas, de manera individual y en su conjunto. De igual modo, da la información requerida que permite realizar las correcciones necesarias en el momento oportuno, así como replanificar las tareas y rediseñar las actividades si fuera necesario.

Este aspecto es apreciable a partir de la reorganización del proceso, el uso de medios reales, el replanteamiento de problemas profesionales, la reorientación de la tutoría utilizando otros especialistas del colectivo laboral, etc. Por otra parte, los datos obtenidos, permiten reorientar la atención a los estudiantes en función de la diversidad y de sus necesidades educativas. La relación entre los estudiantes cobra una magnitud diferente cuando se puede establecer la relación de los que han alcanzado los mayores niveles de desempeño con los que aún se mantienen en niveles inferiores. Este elemento eleva el reconocimiento social de los primeros y posibilita tirar del desarrollo de los segundos.

Desde esta visión, la evaluación se convierte en un instrumento útil para el profesor y para el especialista de la entidad laboral, en tanto brinda información que al retroalimentarlos, les permiten mejorar el proceso, otorgándoles la capacidad táctica y estratégica de modificar sobre la marcha, aspectos inadecuados o inconvenientes. Es pertinente que esta evaluación incluya distintos instrumentos y considere instancias tanto individuales como grupales, así como otros.

Otro de los aspectos esenciales está relacionado con otras formas alternativas que complementen la información para la toma de decisiones administrativas y docentes. En un sentido más amplio de aplicación, los resultados de la evaluación, indicios que permitan cotejar los componentes actitudinales generan alternativas de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje que trascienden la labor del profesor y del especialista de la entidad laboral. Este es el caso de la toma de decisiones sobre el empleo de otros escenarios pedagógicos en la misma entidad laboral o en otras con más condiciones o con procesos tecnológicos distintos para la rotación de los estudiantes por otros puestos de trabajo, que son propias de los directivos.

De igual modo, la información que proviene de los resultados del proceso de evaluación facilita el diagnóstico sobre la preparación que poseen los profesores y los especialistas de la entidad laboral. Ello permite a los jefes de Departamentos reorientar los planes de superación para organizar la capacitación de estos sujetos tanto en el orden pedagógico-metodológico como en el científico-técnico. Los resultados del proceso de evaluación permiten también, la multiplicación de las experiencias positivas en el resto de los docentes del colectivo de departamento y de los especialistas de la entidad laboral en el resto del colectivo obrero.

La información recogida permite someter a evaluación la propia evaluación a partir de la reflexión sistemática sobre qué se evalúa, qué se selecciona del contenido profesional específico para que sea objeto de evaluación; qué datos del aprendizaje del estudiante se buscan, se logran obtener y cómo se valoran; qué relación se establece entre evaluado y evaluador, cómo influyen sus percepciones mutuas,

cuáles son sus intencionalidades, entre otros aspectos. Permite incorporar, como práctica cotidiana, la reflexión sobre las funciones de la evaluación del aprendizaje.

Por lo anterior, la primera necesidad del profesor y el especialista de la entidad laboral es poder responder a preguntas como: ¿aprendieron mis estudiantes de esta evaluación? ¿Qué saben los estudiantes en relación con lo que les quiero enseñar? ¿Qué experiencias han tenido? ¿Qué son capaces de aprender? ¿Qué estrategias siguen? ¿Cuáles son sus intereses? y fundamentalmente, ¿qué se está haciendo bien y qué de manera inadecuada para garantizar el aprendizaje de los contenidos profesionales específicos?

En este marco, la evaluación ya no debe ser estática, sino que se convierta en integradora donde lo esencial es conocer cómo va el proceso, de modo que cada estudiante desarrolle y consolide su saber, su saber hacer, así como su saber ser.

¿Qué contenidos se evalúan en las prácticas?

La evaluación debe caracterizarse por ser sistémica, continua e integradora; incluye tanto a profesores y especialistas de la entidad laboral como estudiantes y se realiza en los contextos donde se ejecuten las actividades. Con ella se mide el grado de desarrollo técnico y profesional que va obteniendo el estudiante de acuerdo con los objetivos trazados de manera frecuente, parcial y final, según los indicadores establecidos.

En las prácticas se evalúan aspectos individuales, además de completar, profundizar y consolidar el aprendizaje a partir de la apropiación de los contenidos

profesionales necesarios para su futuro desempeño sociolaboral.

La entidad laboral centra su función evaluadora en los aspectos individuales (evaluación individual), concretamente, en:

- Los conocimientos técnicos.
- La realización de las tareas encomendadas.
- Las actitudes.
- La inserción laboral del estudiante en la propia entidad laboral.

Como complemento a la evaluación individual, en la que participa la entidad laboral (el instructor) y el profesor a cargo de la práctica (escuela politécnica).

¿Quién evalúa?

Los responsables principales de la evaluación del estudiante (evaluación individual) son el especialista de la entidad laboral y el profesor de la escuela politécnica.

El especialista de la entidad laboral coordina las actividades de los estudiantes en el centro de trabajo y emite un informe valorativo de la competencia profesional del estudiante.

El profesor de la escuela politécnica es el responsable de la evaluación formal del estudiante, a partir del informe del especialista de la entidad laboral y de la información del estudiante.

La evaluación individual de carácter técnico. Actividades a tener en cuenta.

La evaluación del estudiante se basa en observar cómo se han llevado a cabo las actividades que evidencian la adquisición de conocimientos. Las actividades a tener en cuenta en la evaluación están previamente identificadas.

El procedimiento de evaluación es muy sencillo:

- Para cada actividad, se define una batería de criterios de evaluación observable y medible.
- El especialista de la entidad laboral verifica si esos criterios se han cumplido o no y procede a realizar un breve informe en correspondencia con un formato preestablecido

Una metodología para la evaluación

Es una evaluación también individual- que sintetiza los aspectos más relevantes de la profesión teniendo en cuenta el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

En esta evaluación se plantean tres grandes áreas de observación: conocimiento, habilidad técnica y actitudes, que a su vez se segmentan en cuatro elementos, valorándose cada uno sobre una escala de 0 a 10.

La **evaluación** se realiza de manera *frecuente, parcial y final*. Durante las prácticas, la evaluación y el seguimiento deben constituir un hábito, tanto para el profesor como para el especialista de la entidad laboral e incluso para el propio estudiante (autoevaluación).

La evaluación **frecuente o permanente** debe ser realizada durante todo el proceso. Parte del conocimiento previo que posee el estudiante para determinar el desarrollo del aprendizaje. Cada semana se realizará un resumen de los resultados que diariamente se obtienen.

Es importante la organización de la actividad en función de los problemas profesionales según su grado de complejidad. En todos los casos el profesor y el especialista de la entidad laboral organizan el proceso y determinan a qué problemas se enfrentarán los estudiantes en cada semana del período de práctica laboral, graduando su grado de complejidad, en función de los niveles de asimilación y desempeño que debe desarrollar el estudiante.

La evaluación **parcial o intermedia** se realizará en determinadas fases del proceso, con criterio previamente determinado por el profesor y por el especialista de la entidad laboral. Puede ser al término de unidades de estudio, de determinados contenidos, de la solución de determinados problemas profesionales, o simplemente al término de determinados períodos de tiempo.

Siempre se requiere que en esta evaluación participen tanto el profesor como el especialista de la entidad laboral. En ella previamente, se analizarán los resultados individuales de cada estudiante, según las evaluaciones semanales recibidas y la evolución integral observada en el estudiante.

La evaluación se analiza con cada estudiante, teniendo en cuenta los criterios que estos poseen de su propia evolución y los que poseen de la evolución de sus compañeros.

A modo de redondear y triangular la evaluación es conveniente escuchar el criterio de la familia y de otros obreros de la entidad laboral, teniendo en cuenta así el efecto de resonancia provocado por los cambios en la conducta y los modos de actuación del estudiante en otros contextos.

La evaluación parcial o intermedia permite determinar los valores que va tomando cada dimensión del perfil. Esto posibilita determinar el balance entre las dimensiones y hacia donde hay que reforzar las influencias pedagógicas, ya sea hacia lo cognitivo, hacia lo procedimental o hacia lo actitudinal. De igual modo la información permite incidir sobre los problemas que de modo general estuvieron latentes.

En la evaluación **final**, está presente más que en las anteriores el carácter integrador del desarrollo técnico y profesional integral alcanzado por el estudiante. Sus resultados se acercan a las exigencias del modelo del profesional establecido. En ella deben estar presentes el especialista de la entidad laboral y el profesor. Será el resultado primero, de un análisis conjunto sobre la evolución del estudiante en las evaluaciones parciales e intermedias y de la información proveniente de otros especialistas del colectivo y de la familia.

En segundo lugar, se produce el análisis y la reflexión con los estudiantes, en tanto son importantes sus criterios acerca del proceso propio desarrollado y sobre el de sus compañeros. Con los resultados de este análisis, se conforma el estado en que va desarrollándose el perfil profesional del graduado.

A lo largo del proceso, el estudiante debe saber el momento en el que se encuentra, sus posibilidades y dificultades y, sobre

todo, ser capaz de evaluar su propio proceso de aprendizaje, como se señalaba anteriormente.

Instrumentos de seguimiento y evaluación

Los instrumentos básicos con que cuentan para hacer el seguimiento y evaluación de las prácticas son:

- **La carta tecnológica del estudiante**, forma parte del diario de trabajo del estudiante y contempla las tareas productivas y actividades específicas que realizará el estudiante, el orden lógico de ejecución y el fondo de tiempo asignado. Este podrá ser modificado en correspondencia con las condiciones específicas de la producción o los servicios.

- **Diario de trabajo del estudiante durante la realización de las prácticas**, es el documento donde el estudiante debe anotar las tareas productivas o actividades prácticas que realiza cada día y los elementos técnicos necesarios para su ejecución. Este registro permite al profesor que atiende al grupo, en sus visitas, evaluar el nivel de cumplimiento de las actividades previstas para cada estudiante en la etapa y adoptar medidas para resolver las dificultades que puedan surgir.

Indicadores de la evaluación.

La **capacidad** de asimilación da una visión objetiva del **potencial profesional del estudiante en su vertiente más técnica**. Incluye:

El nivel de conocimientos teóricos.

Entendidas como el nivel teórico que tienen los estudiantes sobre los contenidos profesionales de su especialidad, así como

la capacidad para asimilar y seguir instrucciones (verbales, escritas y simbólicas). Esta dimensión se valora mediante el uso de indicadores de conocimiento, así como de interpretación, asimilación y seguimiento de las instrucciones del profesor y el especialista instructor.

Entendidas como aptitudes para resolver problemas y enfrentar tareas propias de la profesión, mediando un proceso de enseñanza-aprendizaje que desemboca en un producto de calidad. También se valora mediante el uso de indicadores establecidos observando los pasos que debe seguir el estudiante una vez recibidas las instrucciones de trabajo.

Las actitudes profesionales conforman la dimensión de la profesionalidad más cercana a la relación del estudiante con el trabajo, su integración en la entidad laboral y, en general, su conducta frente a las actividades sociolaborales.

El perfil profesional del egresado

Estos criterios conforman el perfil profesional del egresado al constituir la síntesis de las características que debe poseer un profesional de nivel medio competente en la rama del transporte. Los valores obtenidos en las dimensiones que caracterizan la variable, definen el perfil en el momento de su egreso del proceso de ETP inicial compartida escuela politécnica-entidad laboral, al permitirle una caracterización más objetiva del mismo.

Se produce el análisis y la reflexión con los estudiantes, en tanto son importantes sus criterios acerca del proceso propio desarrollado y sobre el de sus compañeros. Con los resultados de este análisis se obtiene un perfil integral del

egresado como técnico de nivel medio. Presentará un balance, equilibrio o resultados similares en las dimensiones: conocimiento, habilidad y actitud, lo que se conoce como un *perfil homogéneo o equilibrado*.

Los especialistas de la entidad laboral y profesores evaluarán si los estudiantes han alcanzado niveles de desempeño caracterizados por la creación o dominio de los contenidos, al enfrentarse y resolver con calidad situaciones profesionales nuevas e imprevistas

Por otro lado, cuando los valores obtenidos en las dimensiones conocimiento, habilidad y actitud son diferentes en magnitud se obtiene un perfil limitado en alguna de las áreas que conforman su caracterización integral. Por ejemplo, el perfil puede estar identificado con la preparación teórica, predominante sobre la práctica o viceversa o pudiera presentar tendencia marcada hacia las actitudes.

Otra visión del perfil profesional del egresado puede ser:

- Teórico-cognoscitivo, cuando los valores de conocimientos superan al resto.
- Práctico, cuando hay mayor peso en las habilidades.
- Actitudinal, cuando priman los valores, las cualidades o las actitudes.

Para que la evaluación tenga un carácter integral es necesario también tener en cuenta la autoevaluación de profesores y especialistas de la entidad laboral el control de las actividades que se realizan en la inserción laboral, los análisis de los informes de comisiones de especialistas como reguladoras de la formación profesional, los resultados de las visitas y

los despachos. En esta dirección es importante el trabajo central que realiza el departamento docente como órgano principal.

Además, se deben aplicar métodos empíricos como la observación, encuestas, entrevistas para obtener el criterio de los obreros, de la familia y de los propios estudiantes. Una de las formas importantes para verificar la efectividad del proceso, es el control que realizan los directivos de la escuela y de la entidad laboral, durante el desarrollo de la inserción laboral.

Los resultados alcanzados en la evaluación de cada una de las etapas y sus acciones permiten el análisis de insuficiencias y errores, al tiempo que propician la retroalimentación, dando la posibilidad de incorporar modificaciones, nuevas experiencias, métodos o procedimientos durante la preparación de otras actividades, así como durante la planificación del nuevo ciclo de trabajo y del próximo curso escolar.

Conocer el perfil profesional del egresado significa un grupo de ventajas importantes para la futura orientación del estudiante y la posible entrega pedagógica laboral que se realice del técnico medio. Entre las ventajas que presenta para la entidad laboral están:

- Le ofrece una información de partida para la ubicación del nuevo profesional en algún puesto de trabajo.
- El perfil refleja las fortalezas y debilidades del egresado, como potencial a desarrollar o elementos en los cuales habrá de incidir en el futuro cercano
- Puede organizar con mayor eficiencia el proceso de adiestramiento laboral.

- Puede hacer proyecciones perspectivas a corto, mediano y largo plazo sobre el futuro de su reserva especial técnica.

La obtención del perfil del egresado destaca la importancia que tiene la correcta evaluación del proceso de apropiación de contenidos profesionales, para conocer la orientación profesional, y para conseguir el fin último de las mismas: un desempeño eficiente durante su vida laboral.

DISCUSIÓN

La (ETP), tiene ante sí el reto de formar el trabajador competente que requiere el desarrollo socioeconómico cubano. En relación con ello Abreu (2004), considera que la ETP debe garantizar la formación de «un obrero moderno, competente e integral» en un proceso, que se caracterice, entre otros aspectos, «por la científicidad, la pertinencia, la integridad, la facilitación, la participación, la flexibilidad, la polivalencia, la diversificación y la anticipación»

En la modelación de este profesional en Cuba, durante los últimos 10 años, se han introducido profundas transformaciones, en aras de suplir las insuficiencias de las escuelas politécnicas para cumplir, en las condiciones actuales, con el mandato establecido. Diversos autores en los últimos años como Abreu (2004); Acosta (2012); Aguilar (2014); Aragón (2015); Mena (2015), han respaldado el empleo de los contextos laborales para desarrollar el proceso de ETP. Todos coinciden en la necesidad de lograr procesos pedagógicos integrados, que contribuyan positivamente a la formación y desarrollo del futuro profesional.

A tal efecto, ha emergido un nuevo modelo de formación profesional: *la ETP compartida escuela politécnica entidad laboral* (Mena, León Coro, Machado, Acosta, Aguilar, Ferrer, 2009, 2019), entre otros. En este, entre varios aspectos, se presupone la participación en el proceso pedagógico, casi en igualdad de responsabilidad, de la escuela politécnica y de las entidades laborales. De este modo, la formación-general, básica y profesional básica- se desarrolla preferentemente en la escuela durante los dos primeros años y la profesional específica en la entidad laboral, durante los dos últimos años, con la participación conjunta de profesores y especialistas de la entidad laboral.

Lograr un profesional competente exige que el egresado llegue a dominar los contenidos profesionales de su especialidad. La evaluación durante la inserción laboral debe ser sistemática, continua, integradora, para lograr ir construyendo un perfil profesional del graduado en correspondencia con el Modelo del Profesional.

Los resultados alcanzados en la evaluación de cada una de las etapas y sus acciones permiten el análisis de insuficiencias y errores, al tiempo que propician la retroalimentación, dando la posibilidad de incorporar modificaciones, nuevas experiencias, métodos o procedimientos durante la preparación de otras actividades, así como durante la planificación del nuevo ciclo de trabajo y del próximo curso escolar.

Esta aspiración presupone el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde cada componente juegue el papel que le corresponde, demostrado por autores como: Abreu y Soler (2015). Sin embargo, el logro de la interrelación coherente de los componentes del proceso

no es posible si no se cuenta con las herramientas que le permitan al profesor la recogida, procesamiento e interpretación de datos, para hacer posible la emisión de un juicio de valor y la toma de decisiones en torno a la orientación de las acciones pedagógicas y de aprendizaje de los estudiantes. Como es reconocido por los autores citados, la evaluación garantiza lo antes explicitado. En el caso de la ETP, más específicamente en la inserción en las entidades laborales la evaluación asume características particulares, entre otros aspectos por las condiciones en que tiene lugar el proceso de enseñanza-aprendizaje y por la preparación de los encargados de dirigir el mismo.

La evaluación juega un importante papel en el desarrollo de la personalidad de los futuros profesionales de nivel medio. Cuando esta no cumple «con el carácter continuo e integrador», tanto el estudiante como el profesor, se quedan sin puntos de referencia para el mejoramiento continuo de los resultados en la formación profesional.

En consecuencia, se requiere de una evaluación que propicie la información precisa para emprender las acciones necesarias. La evaluación educativa resulta un proceso complejo, tanto en lo estructural como en lo funcional. Lograr que el proceso de evaluación ejerza el papel adecuado en la formación integral de la personalidad del estudiante, en el plano cognitivo y en el afectivo, exige ser estructurado también con un carácter integral que vaya midiendo el alcance en su formación y desarrollo, de manera paulatina y abarcadora.

Las fuentes bibliográficas consultadas permiten profundizar en los diferentes enfoques teóricos metodológicos sobre la preparación de los especialistas de las

entidades laborales teniendo en cuenta el sistema de evaluación.

El sistema de evaluación ayuda a elevar la preparación de los estudiantes aportando métodos y procedimientos de trabajo sustentados en la Dialéctica Materialista y el Enfoque Histórico Cultural, contribuyendo a la elevar la calidad de los egresados para el inicio de su vida laboral.

El sistema de evaluación fortalece la formación del estudiante en cuanto a conocimientos, habilidad técnica y actitudes incidiendo en los modos de actuación profesional que se corresponden con el perfil del egresado que se aspira a formar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, R. (2004). Pedagogía Profesional y Educación Continua del trabajador en formación, Instituto Superior Pedagógico de la Educación Técnica Profesional

(ISPETP), La Habana. Curso No. 57. Congreso Internacional. Pedagogía, p.5

Abreu, R. y Soler, J. (Ed.) (2015). Didáctica de las Especialidades de la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Pueblo y Educación.

Acosta, A. (2012). Componentes culturales y humanos que intervienen en el proceso de enseñanza práctica de la soldadura en la entidad productiva. Pedagogía Profesional, 12 (1) 73-88.

Aguilar, V. y Mena JA. (2014). El proceso de inserción laboral de los estudiantes de nivel medio en la rama del transporte: la evaluación de su efectividad. Mendive, 12 (4),442-455 URL: <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/author/submit/2?articleId=1525>.

Álvarez, R. (2012). Material Básico: La evaluación en la Educación Técnica y Profesional. Formato digital.

Aragón, A. (2015). Desafíos de la Educación Técnica y profesional cubana actual. Conferencia magistral en el II taller nacional «La Pedagogía profesional y su Influencia en el desarrollo socioeconómico». UCP Rafael María de Mendive, 3 de febrero de 2015 CD.ROM Memorias del evento. ISBN 978-959-18-1031-1

Fernández, A. P. (1967) La evaluación escolar. Barcelona: CELAC

Ferrer, J. L. (2016). Contenido de evaluación de la calidad del proceso de formación inicial de la especialidad Mecánica Industrial. Órbita Científica, 22 (91), 25-32 URL: <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/login?source=%2Findex.php%2FrOrb%2Farticle%2Fview%2F497%2F727>

Flores, P., Fuentes, D., y Mujica, S. (2016). Los beneficios de las buenas prácticas laborales en las empresas. Recuperado el [23-01-2018] de <http://www.elemplo.com/co/noticias/investigacion-laboral/las-practicas-laborales-utiles-negocio->

- o-requisito-universitario -
5403repositorio.uchile.cl/handle/22
50/144683.
- Fiallo, J. (2009). La evaluación como categoría didáctica del proceso de enseñanza aprendizaje. Lima: SAC.
- Hernández, E.; Mena, J. A., González, E. y Aragón, A. (2015). Integración Escuela politécnica-empresa: un imperativo de la ETP cubana actual. La Habana: Sello Editorial Educación Cubana.
- León, M. (2013) Resultados parciales del Proyecto Nacional «La formación de la fuerza laboral calificada de nivel medio. Vías para su perfeccionamiento». La Habana: UCPETP diciembre 2013
- Martí, J. (1976). Escritos sobre educación. La Habana: Ciencias Sociales
- Mena y León Coro (2014), Relación demanda - formación profesional: su importancia en la orientación hacia las profesiones de nivel medio. Revista Digital Mendive No 48. Sección Diálogo Pedagógico, p. 3.
- Mena, J. A. y otros (2015). La integración Escuela Politécnica Empresa. Libro Curso 18 Congreso Internacional. Pedagogía 2015.
- MINED (2009) Resolución Ministerial 120. Sistema de evaluación escolar. Indicaciones metodológicas para la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Empresa de impresoras graficas del MINED.
- MINED (2013). MINED. Resolución ministerial 254. Reglamento de enseñanza práctica. La Habana: Empresa de impresoras graficas del MINED.
- Moreno, M. (2005). Propuesta metodológica para evaluar la eficacia del proceso pedagógico áulico en secundaria básica, Tesis doctoral, La Habana: ICCP.
- Tyler, R.W (1952). Principios básicos del currículo, Buenos Aires: Troquel



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

Copyright (c) Vadim Aguilar Hernández, Jorge Luis Ferrer Cosme, Jannet Pérez Triguero