

Estrategia para la profesionalización del docente en el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas

Strategy for teacher professionalization at the Pre-university Vocational Institute of Exact Sciences

*Luis Téllez Lazo*¹

*José Alberto Rogers Gómez*²

*Oel Hernández Laguna*³

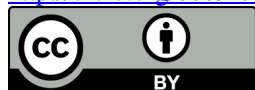
Resumen

El artículo que se presenta es resultado de un proyecto de investigación asociado al Programa Sectorial del Ministerio de Educación de la República de Cuba, que tiene entre sus prioridades el perfeccionamiento continuo del sistema educativo cubano. La profesionalización del docente constituye el problema que se abordó en el proceso de investigación. El objetivo fue la elaboración de una estrategia de trabajo para la profesionalización del docente, contextualizada a los Institutos Preuniversitarios Vocacionales de Ciencias Exactas (IPVCE). Se sistematizaron los fundamentos de la estrategia, su estructura interna y el procedimiento para su implementación en el contexto del IPVCE Luis Urquiza Jorge de la provincia Las Tunas. La estrategia se sustentó en la evaluación de la variable: profesionalización docente, cuyos resultados se tuvieron en cuenta para el diagnóstico estratégico, el diseño de las acciones y la propuesta de indicadores a medir. Los métodos empleados fueron la modelación, el enfoque de sistema y la sistematización teórica.

¹ Licenciado en Educación, especialidad Eléctrica. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: ltlazo2013@gmail.com ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6712-8269>

² Licenciado en Educación, especialidad Informática. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: joserogersgomez@gmail.com ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3692-3398>

³ Licenciado en Educación, especialidad Geografía. Máster en Ciencias de la Educación. Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas Luis Urquiza Jorge, Cuba. E-mail: oelhernandez9@gmail.com ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-1200-6214>



Los principales resultados fueron: la determinación de la misión y visión de la estrategia; la identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; la precisión de las dimensiones estratégicas con su sistema de acciones; así como la propuesta de los objetivos estratégicos a evaluar con sus criterios de medida y escala de medición.

Palabras clave: estrategia educativa, profesionalización docente, formación continua

Abstract

This article is the result of a research project associated with the Sector Program of the Ministry of Education of the Republic of Cuba, which has among its priorities the continuous improvement of the Cuban educational system. The professionalization of teachers is the problem addressed in the research process. The objective was the elaboration of a work strategy for the professionalization of teachers, contextualized to the Pre-university Vocational Institutes of Exact Sciences (IPVCE, acronyms in Spanish). The foundations of the strategy, its internal structure and the procedure for its implementation in the context of the IPVCE Luis Urquiza Jorge of Las Tunas province were systematized. The strategy was based on the evaluation of the teacher professionalization variable, whose results were taken into account for the strategic diagnosis, the design of actions and the proposal of indicators to be measured. The methods used were modeling, the system approach and theoretical systematization. The main results were: the determination of the mission and vision of the strategy; the identification of strengths, weaknesses, opportunities and threats; the precision of the strategic dimensions with their system of actions; as well as the proposal of the strategic objectives to be evaluated with their measurement criteria and measurement scale.

Keywords: educational strategy, teacher professionalization, continuing education

Introducción

El resultado que se presenta da respuesta a los hallazgos identificados en la caracterización empírica del proceso de profesionalización docente en el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas (IPVCE), que tuvo como escenario el IPVCE Luis Urquiza Jorge de Las Tunas. Constituye, además, parte de un proyecto asociado al Programa Sectorial del Ministerio de Educación de la República de Cuba (MINED).

El estudio empírico reveló limitaciones en cuanto a: la contextualización a las características específicas del IPVCE; la profesionalización de los contenidos; la capacidad dialógica de directivos y profesores; en la solución a los problemas de la práctica profesional; la visión integral del trabajo con el talento; el empleo de los recursos tecnológicos como herramienta de trabajo en su desempeño profesional; en el accionar integral para atender el talento; en la coherencia del trabajo metodológico relacionado con la formación vocacional y orientación profesional; en la preparación de la familia; en la autogestión de los conocimientos y en la necesidad de investigar problemas de actualidad según el contexto.

Se encontraron además, algunas potencialidades que sirven de base para el diseño de la estrategia, entre las cuales se pueden mencionar: los directivos muestran una capacidad mayor de profesionalizarse que los profesores; el sistema de relaciones entre los intereses sociales y los personales para la autodeterminación de la profesión; las altas motivaciones que existen en los estudiantes, profesores y directivos, por el estudio y por tener éxito, como resultado del esfuerzo personal; y la experiencia profesional del claustro para el cumplimiento de las funciones docentes.

La solución a los problemas encontrados en la caracterización empírica se proyectó a partir de las potencialidades que se determinaron en los directivos, por las funciones que cumplen en el proceso de dirección, porque tienen la capacidad de generar el cambio en la

institución educativa, de evaluar el cumplimiento de los objetivos y tomar decisiones para revertir las limitaciones. Estos argumentos permiten proyectar las acciones estratégicas en procesos esenciales de la escuela, tales como el trabajo metodológico, la investigación, el trabajo educativo, la superación profesional y la formación académica.

El equipo de investigadores reconoció, en la estrategia, la vía de solución integrada a los problemas relacionados con la dirección de los procesos educacionales, que permite desde las influencias educativas la atención al proceso de formación continua del profesional para alcanzar transformaciones en el IPVCE, en cuanto a: la profesionalización del claustro en torno a las características específicas de esta institución, para el desarrollo de los procesos de formación vocacional, orientación profesional y la estimulación al talento.

El objetivo estuvo dirigido a diseñar una estrategia que combina elementos puntuales desde el punto de vista de la dirección y aspectos esenciales del proceso de profesionalización docente en el contexto del IPVCE, para sentar las bases de su implementación en el curso 2024-2025.

Desarrollo

Fundamentos y estructura de la estrategia para la profesionalización docente

Como parte del primer resultado científico del proyecto de investigación en el año 2023 se sistematizaron los referentes teóricos relacionados con la profesionalización del docente, la formación vocacional y la orientación profesional, la atención al talento y la formación científica, los cuales sirven de base para el diseño de la estrategia de trabajo que le dará coherencia a las acciones de dirección previstas en el IPVCE Luis Urquiza Jorge que permita lograr los objetivos estratégicos de este tipo de institución (Téllez et al., 2023).

En torno a la estrategia se sistematizan los conceptos relacionados con la misión, visión, políticas, diagnóstico estratégico, áreas de resultados claves o dimensiones, acciones estratégicas, implementación, evaluación y la toma de decisiones. La definición del concepto estrategia es abordado por varios investigadores entre los cuales se mencionan Guillen Estévez et al. (2020), Cruz González y Gamboa Graus, 2020, Muñoz Rodríguez et al. (2019), Mendoza Vargas et al. (2019), Rodrigo Ricardo et al. (2019), Narváez et al. (2018), Barrios y Diez (2018), Maldonado-Mera et al. (2017), Meza (2013), Chandler (2001), Koontz et al. (1985), Grimá y Tena (1991), Quinn (1991), Halten, (1987). Estas tienen como rasgos esenciales los siguientes:

- son programas generales de acción y despliegue de recursos para lograr objetivos completos de una organización.
- conjunto de ideas, técnicas, que pueden utilizarse para desempeñar la función de una organización a nivel general en la actualidad y en el futuro.
- es el plan para conseguir los mejores resultados de los recursos disponibles, que integra las metas de una organización, las políticas y acciones secuenciales.
- es el camino, la vía, es el medio para lograr los objetivos previstos.
- es determinar los objetivos y las metas a largo plazo, adoptar políticas y asegurar los recursos necesarios.

En resumen, se puede decir que una estrategia es un sistema de acciones que se proyectan a corto, mediano y largo plazos, que están encaminadas al logro de objetivos o metas de una organización, que tienen un carácter secuencial, continuo flexible y prospectivo, sustentada en políticas de desarrollo aprovechando los recursos materiales y humanos con los que se cuenta.

Según los autores referidos hay puntos de contacto y divergencia sobre el concepto de estrategia, de los cuales subyacen múltiples categorías, conceptos y estructuras que siguen las

estrategias para su diseño, implementación y evaluación en una diversidad de áreas del conocimiento científico, sin embargo, la mayoría coinciden en la necesidad de determinar la misión y visión de la estrategia.

Se entiende por misión, a decir de Barraza (2019) que es lo que la organización desea lograr en un periodo específico de tiempo, su formulación debe ser simple, clara y directa que permita su proyección hacia un propósito o finalidad Cruz (2007), se orienta hacia lo interno y externo de la institución según las necesidades sociales. Tiene relación directa con resultados que se pretenden alcanzar. La visión tiene como propósito definir el estado deseado a que aspira la organización centrada en el futuro que enuncia las expectativas a mediano y largo plazos, aspectos en los que coinciden Barraza (2019), Torán Félix (2012), Cruz (2007).

Los objetivos estratégicos se pueden definir como los resultados a largo plazo que una organización pretende lograr a través de su misión básica. Se precisa un período de tiempo específico para su realización. Son las metas que persiguen, que prescriben un ámbito definido y sugieren la dirección a los esfuerzos de planeación de una organización. Tienen carácter general y específico en estrecha relación con las acciones estratégicas (Barrios y Diez, 2018). Cada objetivo estratégico tiene sus criterios de medidas que permiten evaluar el cumplimiento de los resultados a corto, mediano o largo plazos.

Como parte de la estructura de la estrategia se determinan las dimensiones, las cuales se identifican como categorías esenciales, procesos o elementos prioritarios para la gestión de una institución y el cumplimiento de la misión (Ciprés y Llusar, 2004). Las dimensiones tienen como contenido los objetivos específicos, acciones, participantes, responsables y fecha de cumplimiento (Castellanos Luis, 2015). Forman parte de la solución estratégica al problema y permiten el cumplimiento de los objetivos (Maldonado-Mera et al., 2017).

En la literatura científica se reconocen las fases por las que transita una estrategia: planificación, implementación y evaluación. Si bien se reconoce la evaluación, esta última está estrechamente relacionada con el proceso de toma de decisiones, que permite el ajuste de las acciones para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estrategia para la profesionalización del docente en el Instituto Preuniversitario

Vocacional de Ciencias Exactas

Misión: consolidar la profesionalización del docente en el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas sobre la base de las características específicas de este tipo de institución y como contribución especial a la formación integral de los bachilleres.

Visión: el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas es una institución especial del preuniversitario cubano, que se caracteriza por la excelencia en la formación científica, el desarrollo del talento y la intencionalidad en el ingreso a las carreras de ciencias básicas y técnicas, que constituyen prioridades territoriales y nacionales; con un claustro comprometido, estable y profesionalizado a las características específicas de este tipo de institución.

Diagnóstico estratégico

Fortalezas:

- la experiencia profesional y el compromiso del claustro del IPVCE en la formación integral del estudiante,
- existe una selección de los estudiantes que ingresan al IPVCE,
- estudiantes con altas capacidades académicas,
- la existencia del proyecto educativo institucional,
- los proyectos de investigación institucional y sectorial,

ESTRATEGIA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE

- la preparación de los concursantes,
- el funcionamiento de una diversidad de sociedades científicas,
- centralidad urbana de la institución,
- existencia de convenios con los centros de formación profesional y con entidades del territorio.

Debilidades

- en la especialización y actualización permanente del claustro,
- en la sistematización del sistema de relaciones con organismos e instituciones,
- en el aprovechamiento de los recursos tecnológicos,
- la formación científica del claustro,
- en el diseño del trabajo metodológico en relación con la formación vocacional y orientación profesional,
- el trabajo con la familia para el logro de los objetivos,
- en la orientación profesional y motivación hacia las carreras de ciencias básicas y técnicas de interés territorial y nacional,
- la coherencia en la dirección del sistema de influencias educativas,
- en la atención al talento de los estudiantes que no están integrados a los grupos de concursos,
- predomina en la atención al talento la empírea y la experiencia adquirida en la preparación de estudiantes para concursos.

Oportunidades:

- la estrategia de atención integral a los IPVCE desde el MINED y el Gobierno,
- las alianzas de trabajo del IPVCE con la Universidad de Las Tunas,

ESTRATEGIA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE

- los cambios que se introducen como parte del tercer perfeccionamiento, en particular el trabajo en Red,

- la calidad de los estudiantes que ingresan a los IPVCE.

Amenazas:

- el diseño del plan de plazas en función de las demandas sociales,
- la resistencia al cambio por parte de los agentes que intervienen en la formación del estudiante, desde el vínculo escuela-familia-comunidad,

- el proceso de preparación que se realiza en la Educación Secundaria Básica para el ingreso al IPVCE.

Problema estratégico: ¿Cómo lograr la especialización del docente al contexto del IPVCE?

Objetivo general: Actualizar el colectivo docente con un carácter permanente, profesionalizado y contextualizado a las necesidades institucionales e individuales para lograr consolidar un claustro comprometido con el cumplimiento de las misiones sociales del IPVCE con un alto grado de preparación y especialización que haga sostenible la renovación de los recursos humanos.

Dimensiones estratégicas

1. Formación académica, superación profesional y capacitación
2. Orientación profesional hacia las carreras de ciencias básicas y técnicas
3. Atención, estimulación y desarrollo del talento
4. Formación ética-científica

A continuación, se presenta, como ejemplo, la estructura interna de la primera dimensión definida para la estrategia de profesionalización del docente en el IPVCE Luis Urquiza Jorge, además se explica el contenido de las otras tres dimensiones.

1. Formación académica, superación profesional y capacitación

Objetivo específico 1: especializar al colectivo docente en las tareas y funciones a cumplir en el contexto de los IPVCE.

Acción 1. Diagnóstico de necesidades formativas de los profesionales del IPVCE

Conceptualización: el llamado diagnóstico de las necesidades de aprendizaje (DNA), es un proceso que en términos generales tiene un carácter anual y persigue dejar al descubierto las principales carencias que tiene el profesional para hacer su trabajo.

Transformación y cambio: lograr que sea integral, objetivo, proyectivo y sistemático.

Sugerencias metodológicas.

- Combinar la atención a los intereses institucionales e individuales. Esta idea refuerza la necesidad de que el profesor sea consciente de sus carencias para el desarrollo de las funciones profesionales, así como que los directivos tengan un adecuado diagnóstico de lo que cada profesor necesita para tirar de su desarrollo profesional. La relación entre lo que se quiere en lo individual y lo que la institución demanda, es la premisa para identificar el contenido del proceso de formación permanente.

- El finalizar el diagnóstico se deben identificar los elementos a profesionalizar según lo previsto en la teoría sistematizada por el proyecto y atender las características del IPVCE.

- El proceso de indagación de las necesidades utiliza como fuente de información a los profesores, colectivos docentes y directivos. Es permanente y emplea métodos científicos para su determinación.

- Es un proceso dirigido y controlado por el director de la escuela.

Acción 2. Superación profesional y capacitación del colectivo pedagógico del IPVCE

Conceptualización: la superación profesional y capacitación, es un proceso que se diseña para dar respuesta al DNA, en términos generales tiene carácter anual, es planificado, demanda de tiempo, recursos materiales y humanos.

Transformación y cambio: lograr una adecuada combinación de los que puede hacer el IPVCE para atender las necesidades (interno) y lo que se requiere de otras instituciones (externo).

Sugerencias metodológicas.

- El diseño y planificación parte de las necesidades. Se caracteriza por su actualidad, especificidad, profundidad y ajuste a las condiciones reales del IPVCE.

- Trasciende el marco de los cursos, entrenamientos y otras formas del posgrado, a la combinación efectiva de una gran diversidad de actividades tales como, la capacitación mediante los proyectos de investigación, el trabajo metodológico y científico metodológico, la autopreparación, la tutoría, el intercambio de experiencias profesionales, entre otras.

- Debe ser particular para el IPVCE y aprovecha el vínculo con las redes de centros (universidad, centro de producción e investigación).

- Requiere de optimizar los tiempos de trabajo, de dar prioridad, de respetar su planificación, sin generar sobrecargar, de controlar su efectividad y de evaluar los impactos en la práctica pedagógica.

- Las actividades se concilian en el plan de trabajo individual de los docentes.

- Deben tener un carácter sistemático, progresivo y coherente para lograr la combinación efectiva entre tiempo-espacio y desempeño profesional-superación.

Acción 3. Formación académica de maestría y doctorado del profesional del IPVCE

Conceptualización: la formación académica es un proceso de investigación que resuelve los problemas profesionales específicos, tiene un carácter estratégico y se desarrolla en estrecha vinculación con los proyectos de investigación que se desarrollan en el IPVCE.

Transformación y cambio: lograr sistematicidad, compromiso, calidad y celeridad en el proceso de formación de maestría y doctorado.

Sugerencias metodológicas.

- Identificar los profesores con potencialidades para ingresar a la formación académica y lograr los objetivos en el tiempo previsto por los programas.

- Se analizan las ofertas de la universidad y se proponen los ingresos según las prioridades institucionales.

- Lograr la vinculación a los proyectos de investigación de los que ingresen a los programas.

- Aprovechar las potencialidades de los másteres y doctores del IPVCE, así como de los que participan en los proyectos, de otras instituciones, para dar seguimiento al proceso de formación.

- Se proyecta el seguimiento a maestrantes y doctorandos en acciones formativas de rendición de cuentas, despachos, presentaciones de los resultados en el proyecto y en las actividades científico-metodológicas del IPVCE. Se debe controlar el plan de desarrollo de las actividades por los niveles de dirección.

Acción 4. Preparación para el empleo en el contexto del IPVCE

Conceptualización: la preparación para el empleo es el proceso de adaptación, adiestramiento y preparación específica de los jóvenes graduados que inician su vida profesional en el IPVCE.

Transformación y cambio: lograr una adecuada preparación de los recién graduados que estimule su permanencia, compromiso y sentido de pertenencia al IPVCE bajo la dirección de tutores experimentados.

Sugerencias metodológicas.

- Se diseña en función de las necesidades apremiantes y estratégicas de la institución, con un carácter prospectivos del remplazo generacional que garantice mantener y lograr altos niveles de calidad en los procesos pedagógicos del IPVCE.

- Requiere de una tutoría especializada, preferiblemente con los profesionales más experimentados y con el apoyo de los exalumnos concursantes que están en otras instituciones del territorio.

- El proceso se centra en la contextualización de la profesionalización de los jóvenes a las características de los IPVCE, se hace énfasis en las diferencias con el resto de los preuniversitarios.

- Requiere de un estudio minucioso de la carga docente y de las responsabilidades profesionales que serán asignada a los jóvenes en esta etapa especial de la formación permanente.

- La preparación es gradual, escalonada, evaluativa, estimuladora y debe combinar la tutoría con otras actividades de formación y superación profesional. La concepción del plan de desarrollo se hace para dos años.

Acción 5. Atención a la reserva científica en carreras pedagógicas de la educación de superior

Conceptualización: la atención a la reserva científica en carreras pedagógicas es el proceso que se desarrolla con los estudiantes universitarios a partir de segundo año, donde se forma la cultura científica y el IPVCE debe incidir para iniciar la preparación de su cantera de profesores.

Transformación y cambio: lograr motivación de los estudiantes de las carreras pedagógicas para formar parte del claustro del IPVCE, así como trabajar en la vinculación a las actividades profesionales.

Sugerencias metodológicas.

- Se desarrollan acciones de coordinación entre la Dirección Provincial de Educación, la Universidad y el Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) para ir sentando las bases de la formación de la cultura científica de los profesores en formación.

- Se coordinan actividades con los colectivos pedagógicos de la Universidad para ajustar los proyectos educativos de año, así como el currículo de los estudiantes sobre la base de la vinculación a los proyectos del IPVCE.

- Se coordinan sus prácticas laborales en el IPVCE, así como se influye en su ubicación laboral anticipada.

- Se invitan a participar en actividades de formación científica, eventos y sociedades científicas del IPVCE.

Tabla 1

Evaluación del objetivo específico 1

Criterios de medida	Escala de medición
% de profesores del IPVCE que se superan y muestran cambios en su práctica pedagógica.	Incumplido: menor o igual que 60 % En avance: de 61 % a 87 % Cumplido: de 88 % al 100 %

ESTRATEGIA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE

Cantidad de profesores del IPVCE que contribuyen con su experiencia a la superación profesional del claustro.	Incumplido: menor o igual que 3 En avance: de 4 a 7 Cumplido: mayor o igual que 8
% de profesores que defienden maestría con respecto al plan.	Incumplido: menos del 50 % En avance: de 51 % a 75 % Cumplido: mayor o igual que 76 %
% de profesores matriculados en programas de doctorado.	Incumplido: menor o igual que 4 % En avance: de 5 % a 7 % Cumplido: mayor o igual que 7 %
% de graduados máster en el claustro	Incumplido: menor o igual que 15 % En avance: de 16 % a 30 % Cumplido: mayor o igual que 31 %
% de graduados doctores en el claustro	Incumplido: menor o igual que 0,5 % En avance: de 0,6 % a 1 % Cumplido: mayor o igual que 1,1 %
Cantidad de estudiantes que se preparan para el empleo en el IPVCE	Incumplido: menor o igual que 3 En avance: de 4 a 7 Cumplido: mayor o igual que 8
% de recién graduados incorporados al claustro del IPVCE que provienen de la reserva científica	Incumplido: menor o igual que 50 % En avance: de 51 % a 75 % Cumplido: mayor o igual que 75 %
% de profesores con menos de 5 años de trabajo en el IPVCE	Incumplido: menor o igual que 50 % En avance: de 31 % a 49 % Cumplido: mayor o igual que 30 %
Cantidad de estudiante que se preparan a partir de segundo año de la universidad para entrar al claustro del IPVCE	Incumplido: menor o igual que 10 En avance: de 11 a 20 Cumplido: mayor o igual que 21
Cantidad de estudiante de la reserva científica que estudian carreras de ciencias en la universidad y son cantera del IPVCE.	Incumplido: menor o igual que 5 En avance: de 6 a 10 Cumplido: mayor o igual que 11

Nota. Elaborado por los autores

Sobre la base de los indicadores utilizados y la escala de medida se establece lo siguiente para la evaluación del objetivo específico 1:

Incumplido: con tres o más criterios evaluados de incumplido

En avance: con menos de tres criterios evaluados de incumplido y el resto en avance o cumplidos

Cumplido: con todos los criterios evaluados en avance o cumplidos

Las otras tres dimensiones cumplen la misma estructura de la primera que se explicó, a continuación, se presenta un resumen del contenido de las acciones que fueron diseñadas y forman parte de la estrategia para la profesionalización del docente en el IPVCE.

2. Orientación profesional hacia las carreras de ciencias básicas y técnicas

Las acciones de esta dimensión estratégica están dirigidas a la gestión de los procesos de orientación profesional y formación vocacional, en espacios tales como el trabajo metodológico y científico metodológico, el trabajo en red, las sociedades científicas, los entornos virtuales y la sistematización de la interacción con la familia. El fin más general de las acciones es preparar a los estudiantes para la autodeterminación profesional y la elección de una carrera relacionada con las ciencias básicas y técnicas.

3. Atención, estimulación y desarrollo del talento

Esta dimensión incluye acciones estratégicas para la superación profesional del colectivo de entrenadores, estimulación del talento en las educaciones precedentes y todos los estudiantes de IPVCE, sistematizar la estimulación del talento con los estudiantes concursantes del IPVCE. El fin de estas acciones es aprovechar todos los espacios educativos y académicos para lograr el desarrollo integral de los estudiantes, con altos niveles de motivación por la profundización en las ciencias básicas y técnicas.

4. Formación ética-científica

El contenido de las acciones de esta dimensión estratégica está relacionado con la formación ética-científica de profesores y estudiantes del IPVCE, así como, el dominio del método científico en múltiples espacios formativos, tales como la docencia, eventos científicos, trabajos investigativos, sociedades científicas, el trabajo en red y proyectos socioproductivos.

Procedimiento para la implementación de la estrategia

En este apartado se hace una explicación del procedimiento a seguir para la implementación en el contexto del IPVCE Luis Urquiza Jorge, de Las Tunas a partir del curso 2024-2025.

1. Preparación de las condiciones previas para aplicar la estrategia.

En este paso se prevé la preparación de los cuadros, profesores y otros agentes externos que tienen participación en las acciones y actividades propuestas a desarrollar. Se utilizarán las principales formas de superación profesional, la capacitación y formas secundarias del posgrado. Se hicieron coincidir con el seminario de preparación del curso 2024-2025 y se proponen temas relacionados con las características específicas del IPVCE.

La acreditación de las actividades será mediante la Secretaría de Posgrado del Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas (CEPUT), que se oficializará mediante registro y certificado a los participantes, aspectos que contribuye con procesos de categorización de los docentes y estimula la participación. La superación profesional será desarrollada en el propio IPVCE, con el objetivo de garantizar la mayor participación y dedicación a las actividades que se desarrollen. Se empleará además el acompañamiento pedagógico y la asesoría metodológica a los directivos encargados de planificar el proceso de implementación.

Se ratifican y firman nuevos convenios de colaboración entre la red de instituciones que tiene el IPVCE para el desarrollo del proceso educativo.

Se puntualizan y demandan los recursos necesarios para lograr la efectividad en la implementación de la estrategia, mediante solicitudes a la Unidad Presupuestada de Educación Provincial.

2. Diseño y planificación de la implementación de la estrategia.

En este paso del procedimiento se desarrollan talleres colectivos para conciliar los planes anuales de actividades de forma general y se puntualizan las acciones de superación profesional, eventos científicos, trabajos metodológicos, formación vocacional, sociedades científicas, proyectos sociolaborales entre otras actividades que den respuesta a las acciones estratégicas

diseñadas. Es necesario lograr la integración de las actividades y conciliar en el mes de trabajo, lo que está previsto para la implementación con carácter sistémico y sistemático.

Se diseña el cronograma de actividades con otras instituciones para desarrollar los procesos de formación vocacional y científica, así como la orientación hacia las carreras de ciencias básicas y técnicas. Se puntualizan, actualizan y ajustan los mecanismos de funcionamiento de las sociedades científicas y el movimiento de monitores.

Se asesora el proceso de diagnóstico de las necesidades de superación profesional y se diseñan los planes de superación profesional, formación académica y el tratamiento metodológico con todas sus formas, incluida la autopreparación.

El proceso debe concluir con la concertación en los planes individuales de los docentes de los principales compromisos a lograr durante la implementación de la estrategia en el IPVCE.

3. Seguimiento y correcciones al proceso de implementación de la estrategia.

El seguimiento y control del cumplimiento a lo planificado es sistemático, en cada una de las actividades previstas, para lo cual el consejo de dirección es responsable de esta actividad. Además, se debe rendir cuentas de forma mensual al equipo de dirección integrados con el los miembros del proyecto sobre los principales aciertos y desaciertos, barreras o contratiempos que ocurran durante el proceso de implementación.

Este paso además persigue la corrección oportuna de distorsiones que puedan interferir en el cumplimiento de los objetivos para lo cual se hace necesario un proceso sistemático de comunicación entre los profesores, directivos y miembros del equipo de proyecto, con el objetivo de darle solución a los problemas que se presentan.

4. Evaluación de los resultados obtenidos de la implementación de la estrategia.

El proceso de evaluación de la estrategia se hará al finalizar la implementación, aunque el control sistemático también se basa en la evaluación mensual de las actividades que se desarrollan y los resultados serán del período de implementación, durante el curso 2024-2025. La evaluación de los objetivos se hace por los criterios y escalas de medición que se integraron a la estrategia, también se evalúan los impactos en los procesos y sujetos que están implicados en el proceso de implementación. Por tales razones el proceso de evaluación es parte del diseño y planificación.

El procesamiento de los resultados y la elaboración de los informes de evaluación de los objetivos e impactos obtenidos y se escriben en el último semestre del año 2025.

5. Rediseño, análisis y toma de decisiones para la generalización de la estrategia

Este último paso de la implementación, en realidad, constituye el punto de partida para el rediseño de las acciones estratégicas. Se hacen talleres de socialización de las experiencias obtenidas durante la implementación y tomas las decisiones para perfeccionar el proceso. Le da continuidad y reafirma el carácter de sistema, lo que dejará en mejores condiciones a los que ejecutan las nuevas acciones propuestas, y con sus vivencias y experiencias se ajustan los aspectos necesarios. Se ajusta la planificación de todos los procesos y preparan las condiciones para la generalización de los resultados obtenidos en el curso 2024-2025.

Conclusiones

Los fundamentos teóricos sistematizados sirvieron de base para la estrategia de contextualización de la profesionalización docente en el IPVCE, definir la estructura y procedimientos de implementación.

El diagnóstico estratégico se sustenta en la evaluación del proceso de profesionalización del docente en el IPVCE Luis Urquiza Jorge de Las Tunas, por tanto, las acciones de la

estrategia dan respuesta coherente a los problemas identificados y las causas reveladas en el diagnóstico empírico.

Se prevé la implementación de la estrategia en el curso 2024-2025 pero el proceso de preparación de los sujetos implicados inició desde mayo de 2024. De igual forma se prevé el diseño de un procedimiento para la evaluación de los impactos antes, durante y después de la implementación.

Referencias

- Barraza, H. J. (2019). ¿Cuál es la diferencia entre Propósito, Misión y Visión?. <https://www.entrepreneur.com/article/294059>
- Barrios G., O., & Díez F., T. (2018). Estrategias: Una sistematización de definiciones en el campo educacional. *Varona. Revista Científico Metodológica*, (66).
- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y planificación estratégica*. Maracaibo, Zulia, Venezuela: IE Venezuela.
- Ciprés, M. S., & Llusar, J. C. B. (2004). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de economía y empresa*, 22(52), 175-196.
- Cruz González, A. y Gamboa Graus, M. E. (2020). Medios de enseñanza y aprendizaje para la Geometría en la formación de profesores de Matemática. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(2), 289-313.
- Cruz, R. C. (2007). Valores-Misión-Visión. *Contribuciones a la Economía*, (2007-10), <http://www.eumed.net/ce/2007b/rcc-0710.htm>
- Chandler, J. A. (2001). *Local government today*. New York, Third edition Manchester University Press

- Grimá, T. J., & Tena, M. J. (1991). *Análisis y formulación de estrategias empresariales*. Barcelona: Editorial Hispano Europea.
- Guillen Estévez, A. L., Ramírez Mesa, C. y Guillen Valdés, A. (2020). La tarea docente integradora en el proceso enseñanza aprendizaje de la Física. *Didasc@ lia: Didáctica y educación*, 11(2), 106-116.
- Halten, K. J. (1987). *El pensamiento estratégico*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. y O'Donnell, C. (1985). *Administración*. McGraw Hill.
- Maldonado-Mera, B., Espinosa, K. B. y Cabrera, J. B. (2017). Análisis dimensional del concepto de estrategia. *Revista Ciencia UNEMI*, 10(25), 25-35.
- Mendoza Vargas, E. Y., Murillo Campuzano, G. D. P. y Morales Sornoza, A. (2019). La enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior: Aportaciones desde Neurodidáctica. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 10(2), 23-36.
- Meza, A. (2013). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 193-213.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.48>
- Muñoz Rodríguez, A., Loor Fernández, M. N., León Villacís, F. O. y Zambrano Mero, J. A. (2019). Los juegos didácticos para el desarrollo de la expresión oral en el aprendizaje del idioma inglés. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 10(1), 25-36.
- Narvárez Muñiz, L. T., Avilez Merino, R. D. L. M. y Galeas Guijarro, E. E. (2018). Estrategias y dimensiones competitivas de las empresas. Orientaciones metodológicas. *Opuntia Brava*, 10(4), 71-76.
- Quinn, J. B. (1991). *El Proceso Estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Editorial Irwin.

Rodrigo Ricardo, J. E., Ferreiro Bermúdez, A. y González Velázquez, M. L. (2019). La capacitación de directivos, una perspectiva para el logro de una gestión empresarial sostenible. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 10(1), 253-268.

Téllez Lazo, L., Rogers Gómez, J. A. y Hernández Laguna, O. (2023). Profesionalización docente en los Institutos Prevocacionales de Ciencias Exactas: evaluación y contextualización. *Revista Didáctica y Educación*, 14(4), 354–378.

Torán, F. (2012). *Misión y Visión. Emprendiendo con sentido y rumbo*. Ediciones Corona Borealis.