



Fecha de presentación: octubre, 2017 Fecha de aceptación: diciembre, 2017 Fecha de publicación: febrero, 2018

Tecnología para la determinación de problemas educativos, de investigación y de organización del trabajo

Technology for the determination of educational problems, research and work organization

MSc. Higinio Villavicencio Hernández ¹

Dr. C. Calixto del Canto Colls ¹

¹ Hospital-Docente "Calixto García"

villavicencio@infomed.sld.cu

Calixto.canto@infomed.sld.cu

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Villavicencio Hernández, H., & del Canto Colls, C. (2018). La educación para personas con necesidades en situaciones excepcionales y escolaridad inconclusa. *Mapa*, 6(1), 155-159. Recuperado de <http://revistamapa.com>

RESUMEN

Al revisar la Literatura especializada y producto del desarrollo científico técnico se demuestra que sobre la determinación de necesidades de capacitación, no existe un criterio uniforme al respecto, al denominarla como procedimiento, metodología etc. Se limita a la determinación de necesidades de capacitación, a un método que se utiliza para comparar el contenido ideal con el contenido real de un puesto de trabajo.

Se considera que el uso de la tecnología educativa que se expone implica la selección de las vías adecuadas para resolver los problemas educacionales de acuerdo al contexto en que estos se desarrollan. La misma se considera una tecnología ya que cualquiera que sean los métodos y procedimientos utilizados, la determinación de problemas es un conjunto de factores que influyen en el hombre en su desempeño y la vida. La vida demuestra que la determinación de necesidades de capacitación o DNA y otras, no obstante de utilizar técnicas apropiadas adolecen de una base teórica sólida que la sustente, por lo que la mayoría de las experiencias conocidas se pone de manifiesto el practicismo, el facilismo y el esquematismo. Esto ocurre porque se quiere ver la DNC como la forma mágica o receta que rápidamente va a resolver todos los problemas y las necesidades existentes, sin lograr una sólida y amplia formación teórica que permita realizar una investigación diagnóstica que de por resultado la verdadera realidad y las relaciones entre los elementos del sistema.

Palabras Claves: capacitación, problema, tecnología

INTRODUCCIÓN

Usualmente se siente que existe un problema aún antes de definirlo. Se puede decir "Algo está mal en ese lugar". Son, de un lado, sentimientos de insatisfacción, frustraciones, tensiones y de los otros sentimientos negativos que se llaman síntomas del problema.

ABSTRACT

When reviewing the specialized literature and product of scientific and technical development, it is shown that the determination of training needs, there is no uniform criterion in this regard, by calling it as a procedure, methodology, etc. It is limited to the determination of training needs, to a method that is used to compare the ideal content with the actual content of a job.

It is considered that the use of educational technology that is exposed involves the selection of appropriate ways to solve educational problems according to the context in which they are developed. The same is considered a technology because whatever the methods and procedures used, the determination of problems is a set of factors that influence the man in his performance and life. Life shows that the determination of training needs or DNA and others, despite using appropriate techniques suffer from a solid theoretical basis that supports it, so that most of the known experiences show practicality, ease and the schematism. This happens because you want to see the DNC as the magic form or recipe that will quickly solve all the problems and existing needs, without achieving a solid and extensive theoretical training that allows a diagnostic investigation that results in the true reality and relate among the elements of the system.

Key Words: training, problem, technology

Se tiene un problema porque se señala que lo sucede no es tan bueno como lo que se espera y porque se siente que existe una forma de pasar de la situación presente al objetivo que se quiere. Pero para resolver el problema hay que darle articulaciones, estructurarlo y encontrar una forma que paso a paso cierre la brecha entre la situación (Estado Real) y el objetivo (Estado Deseado).

Los problemas no surgen espontáneamente sino que es el resultado de un proceso histórico por lo que debe contemplarse siempre el proceso que le dio origen. Este análisis debe ser sin aislarlo, ni descontextualizarlo del entorno natural y social. Esto es un aspecto esencial en la capacitación y superación de los Recursos Humanos en general.

Es preciso la toma de conciencia de que, antes de planificar la capacitación y superación de los Recursos Humanos se requiere de un verdadero estudio que permita la identificación de los problemas y necesidades reales para conforma una estrategia que de respuesta a las carencias de estos recursos a partir del reclamo que en estos tiempos hace la Teoría de la Educación Avanzada al proponerse como objeto “el proceso de Mejoramiento Profesional Y Humano” se tiene al hombre como centro.

DESARROLLO

El Mejoramiento Profesional y Humano lleva implícito un cambio en las proyecciones y actuaciones del hombre que se produce mediante el intercambio con otros hombres, en medida que es capaz de aportar nuevas ideas y experiencias, nuevos conocimientos que se tienen como base de lo aprendido, por lo que el desarrollo del individuo se condiciona al desarrollo con el resto de los individuos con el cual se comunica. Por lo que el Mejoramiento profesional y Humano se asocia al perfeccionamiento de las capacidades profesionales e intelectuales que garanticen la profesionalidad de los sujetos y por ende un mejor desempeño.

Todo lo que hasta aquí se aborda es necesario tenerlo en cuenta al elaborar la Estrategia de capacitación y Superación. La que contribuye a ese perfeccionamiento de capacidades profesionales e intelectuales de los Recursos Laborales.

Como se plantea, nuestra propuesta tiene como sustento teórico – metodológico a la Educación Avanzada, esta nos proporciona leyes, principios, formas, tecnologías, instrumentos y estrategias que garantizan la cientificidad de cualquier solución.

A continuación se exponen una síntesis de la Tecnología Educativa para la Determinación de Problemas Educativos, de Investigación y de Organización.

Se considera el uso de la Tecnología Educativa que se expone propicia la selección de las vías más adecuadas para resolver los problemas de acuerdo con el contexto donde estos se desarrollan, ya que cualquiera que sean los métodos, procedimientos e instrumentos utilizado, se logra la identificación y jerarquización de un conjunto de problemas que influyen sobre el hombre en el desempeño laboral y en la vida.

Una vez determinados este conjunto de problemas se puede clasificar en:

- Educativos: Son en efecto los problemas que en el orden del conocimiento las habilidades y las relaciones humanas hay que resolver con acciones educativas, y corresponden a nuestra esfera resolver.
- Investigativos: Corresponden a tareas de desarrollo para buscar respuestas en la ciencia y en la tecnología.
- Organizativos: Corresponde a la organización, la dirección u otro elemento del proceso productivo o de servicio. El análisis para la solución de estos casos se realiza, en los niveles correspondientes.

A continuación se define algunos conceptos necesarios para la comprensión del presente trabajo:

• **Determinación de problema:** Proceso en el cual se identifican problemas para proponer soluciones anticipadas a través de diferentes alternativas, clasificándolas y jerarquizándolas de acuerdo con su naturaleza.

• **Problema:** conflicto entre lo real y lo deseado. Los problemas pueden estar afectados por factores: económicos, sociales, afectivos, y políticos del entorno. Resulta muy importante analizar el problema con Enfoque Sistémico.

• **Enfoque sistémico:** es un método a través del cual se pueden identificar fallas en cualquier parte del sistema y determinar posibles alternativas de solución ya que se tiene en cuenta no sólo la marcha del proceso, sino los productos que se entregan o son susceptibles de ser entregados a la sociedad, así como los resultados finales y el impacto social, es decir los efectos en y para la sociedad obteniendo como consecuencia la determinación de problemas educativos, de investigación y de organización.

• Estrategia: es la vía mediante la cual se organizan las acciones, de forma estructurada con posibilidades de cambio, que den respuesta a las carencias detectadas y propicie el Mejoramiento Profesional y Humano.

• Capacitación: proceso permanente, sistémico y planificado, basado en las necesidades actuales y perspectivas de los individuos y las organizaciones, orientan a un cambio en los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades del hombre para elevar la efectividad del trabajo y la eficiencia de la organización.

• Educación avanzada: sistema educativo que centra la atención en las fuerzas laborales y de la comunidad, posterior al egreso de cualquier nivel de educación con el propósito de producir conocimientos con intención creadora en función de las motivaciones, y en un contexto social determinado a fin de lograr la satisfacción personal, social y ecológico.

• Superación: dirigida a los recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar desempeño profesional actual y /o perspectiva, atender insuficiencias en la formación, completar conocimientos y habilidades no adquiridas anteriormente y necesarias para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos.

• Superación profesional: dirigida a graduados universitarios, con el propósito de perfeccionar el desempeño profesional y contribuir a la calidad del trabajo. Se organiza sistemáticamente por las universidades y algunas entidades autorizadas para la ejecución, cooperadamente entre ambas. Certifican conocimientos, y en ocasiones se ejecuta por recomendaciones de los empleados para ocupar puestos de trabajo. Utiliza diversas formas. En general muy escolarizado, con frecuencias actividades prácticas.

• Competencia laboral: conjunto de conocimiento teóricos, habilidades, destrezas, actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de la ocupación o cargo en correspondencia con el principio de la idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

• Matriz de competencia laboral: documento que contiene la descripción de las competencias laborales inherentes a una ocupación o cargo.

• Necesidad: obligación, apuro, escasez, exigencias, situaciones conflictivas que surgen en parte o en todo el sistema.

Síntesis del procedimiento de la tecnología para la determinación de problemas educativos, de investigación y de organización

- 1-Determinar el segmento de la realidad o campo de acción del objeto de estudio.
- 2-Determinar las partes del sistema.
- 3-Realizar la determinación de problemas para cada parte del sistema, se estable un orden para acometer la solución de acuerdo a la recuperación y magnitud del problema dentro del sistema.
 - 3.1 Realizar el análisis de la matriz de competencia de ocupación o cargo
 - 3.2 Aplicación de diferentes técnicas e instrumentos.
- 4. Delimitar el tipo de problema: . Educativo
. Investigativo
. Organizativo
- 5. Determinar las necesidades de capacitación o de superación para cada problema.
- 6. Establecer el plan de acciones y medidas para dar solución a los problemas detectados.
- 7. En caso de presentarse problemas que se alejen de nuestra posibilidades, recomendar a niveles superiores sus posibles vías de solución.

A continuación se amplía el procedimiento antes expuesto en el cual se evidencia, varios momentos que vinculan y entrelazan la anterior síntesis expuesta.

- **Primer momento:** Incluyen los aspectos 1, 2 y 3 de la síntesis

Estudio de documentos normativos, disposiciones y política del organismo y las instituciones productivas que caracterizan el segmento de la realidad.
Análisis ocupacional que nos permita caracterizar las funciones.
Valoración de conocimientos, habilidades y valores de los actores del proceso.

Cuando se sabes una ocupación determinada, se puede definir, que es lo que se va a enseñar para capacitar o superar profesionalmente al personal. A priori, se puede definir una serie de contenidos, pero sólo el análisis ocupacional, nos permitirá establecer las tendencias de necesidades, en beneficio del sistema.

Para esclarecernos en el análisis ocupacional, se utilizan métodos y técnicas para registrar finalmente la información siguiente:

- Actividades que realizan los trabajadores.
- Relaciones interpersonales.
- Habilidades y conocimientos requeridos.
- Funciones y rendimiento.

- **Segundo momento:** agrupa los aspectos 4 y 5 de la síntesis expuesta.

Se dará análisis a los instrumentos realizados para el levantamiento de la Oferta y la Demanda.
Se clasificarán los problemas del tipo educativo, investigativos, y de organización del trabajo, para así jerarquizarlos de mayor a menor complejidad y poder dar respuesta según el nivel que corresponda y establecer el plan de acción de capacitación o superación profesional en dependencia del nivel que presente el hombre con el que se trabaja.

- **Tercer momento: se agrupan los aspectos 6 y 7 de la síntesis expuesta.**

Se realiza el plan de capacitación o superación profesional en dependencia de las necesidades del hombre y las necesidades de la entidad a la cual pertenece, se utiliza como apoyo las diferentes formas de capacitación y superación profesional que existen y de las cuales se hace referencias, algunas de ellas en este material.

CONCLUSIONES

En ocasiones, este análisis ocupacional, ofrece la necesidad de un gran aprendizaje total de las funciones, por eso, debe explicitarse o describirse las tareas que se deben desarrollar, clasificarlas, diferenciar las básicas o esenciales de otros que correspondan a un nivel de mayor complejidad.

Otras vías de realizar el estudio del análisis ocupacional es la utilización de diferentes técnicas, instrumentos, observación etc., los cuales se presentan como anexo en este material.

Se expone como anexos un conjunto de instrumentos y explicaciones que te permitirán de forma inmediata la aplicación de este material.

Como parte de la preparación del capacitador se instrumenta otras acciones para contribuir a mejorar el desempeño y otros materiales de estudio y trabajo, con este mismo estilo, que se piensa sean de satisfacción personal y de utilidad.

Referencias bibliográficas

Almendros, H. (2011). Ideario pedagógico José Martí Pérez. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Alonso Rodríguez, Sergio H. (2012). Glosario de términos utilizados en la tesis doctoral “el sistema de trabajo del MINED”. ICCP. La Habana. Cuba.

Angelo Hernández, O. D. (2010). Sociedad y Educación para el desarrollo humano. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Alpizar Caballero, L. (2010). Estrategia de evaluación del desempeño pedagógico para los tutores de especialidades médicas. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”. Formato digital. La Habana. Cuba.

Álvarez de Zayas, C. (2013). La escuela en la vida. Didáctica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Añorga Morales, J. (2015). La Educación Avanzada. Libro 1. Formato digital. La Habana. Cuba.

Añorga, J y Díaz C. (2012). La producción intelectual. Proceso organizativo y pedagógico. Editorial Universidades. La Habana. Cuba.

Añorga Morales, J. (2015). El Enfoque sistémico en el mejoramiento de los recursos humanos. Libro 3. Formato digital.

Blanco Pérez, A. (2012). La Educación como función de la sociedad. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Bringas Linares, J. A. (2011). Propuesta de Modelo de Planificación estratégica Universitaria. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Formato digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba.

Bringas Linares, J. A. (2005). Modelo para el perfeccionamiento de la labor de los directores de las escuelas secundarias básicas. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas. Formato digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”. La Habana.

Carbonell, J; González, D y Sierra, A. (2012). Métodos de la dirección educacional en las condiciones de las transformaciones educacionales. Material de apoyo elaborado para el curso de directores de secundaria básica. Formato digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”. La Habana. Cuba.