



LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN LABORAL DEL TÉCNICO MEDIO EN LA ENSEÑANZA TÉCNICA Y PROFESIONAL

THE EVALUATION OF THE QUALITY OF THE HALF TECHNICIAN'S LABOR FORMATION IN THE TECHNICAL AND PROFESSIONAL TEACHING

AUTORES: Alierky Nuñez Guerra¹
Magaly García Almanza²
Orlando Martínez Cuba³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: alierky.nunez@dpe.cm.rimed.cu

Fecha de recepción: 30-04-2018

Fecha de aceptación: 22-05-2018

RESUMEN

La presente ponencia ofrece los fundamentos teóricos para el desarrollo de la actividad pedagógica profesional del docente en la Educación Técnico y Profesional, al orientarlo hacia una cultura de evaluación de la calidad de la formación laboral. A partir de las insuficiencias encontradas en el análisis epistemológico sobre la temática en cuestión, la misma presenta y fundamenta la evaluación de la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional, donde se evidencia el tránsito por los términos de calidad, calidad de la educación, evaluación hasta llegar a la evaluación la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional donde es necesario concebir esta actividad como un proceso y resultado. También se revelan los principios que debe tener una evaluación que pretenda contribuir con la mejora de la calidad del proceso evaluativo de la formación laboral.

¹ Aspirante a Doctor en Ciencias Pedagógicas, Máster en Ciencias de la Educación, Licenciado en Educación especialidad Mecánica. Profesor Asistente. Integrante del Centro de Estudio para la Formación Laboral y Jefe de la línea del Subproyecto: Grupo de gestión y desarrollo de la formación laboral en la ETP. Actualmente me desempeño como Subdirector Municipal de Educación en el Municipio Guáimaro, Camagüey, Cuba.

² Máster en Ciencias de la Educación, Licenciada en Educación especialidad Educación Laboral y Dibujo Técnico. Profesora Instructora. Actualmente se desempeña como jefa del departamento de Planeamiento y Estadística de la Dirección Municipal de Educación en el Municipio Guáimaro, Camagüey, Cuba.

³ Doctor en Ciencias Pedagógicas, Máster en Ciencias de la Educación y Licenciado en Educación especialidad Mecánica. Profesor Auxiliar. Profesor del Centro de Estudio para la Formación Laboral y Jefe del Subproyecto: Grupo de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Enseñanza Técnico-Profesional. Camagüey, Cuba.

PALABRAS CLAVE: calidad; calidad de la educación; evaluación y formación laboral.

ABSTRACT

The present report offers the theoretical foundations for the development of the activity pedagogic professional of the educational one in the Education Technician and Professional, when guiding it toward a culture of evaluation of the quality of the labor formation. Starting from the inadequacies found in the theoretical analysis on the thematic one in question, the same one presents and it bases the evaluation of the quality of the labor formation in the Technical and Professional Education, where the traffic is evidenced by the terms of quality, quality of the education, evaluation until arriving to the evaluation the quality of the labor formation in the Technical Education and Professional where it is necessary to conceive this activity like a process and result. The principles are also revealed that should have an evaluation that seeks to contribute with the improvement of the quality of the process of evaluation of the labor formation.

KEYWORDS: quality; quality of the education; evaluation and labor formation.

INTRODUCCIÓN

Los cambios políticos, económicos y sociales que se producen en el ámbito mundial, imponen nuevos retos a los sistemas educativos, que obligan a precisar conceptos, reformar sistemas, estructuras, modelos de gestión, estilos de dirección, políticas y estrategias, de forma tal que la educación alcance elevados niveles de calidad y se convierta realmente en un factor determinante del desarrollo de los países.

El tratamiento de la calidad educativa es un problema complejo, tanto en su definición conceptual, como en su materialización y evaluación, dada la incidencia de múltiples factores, asociados a la naturaleza del propio concepto y a la complejidad del fenómeno educativo en sí mismo.

Al realizar un análisis epistemológico relacionados con la calidad educacional, evaluación y evaluación de la calidad se significan los trabajos de: Rowntree (1986), Citado por González, M. (2000) Tiana, A. (1999), citados por Valiente, Castro, O., (1999), (Álvarez, 1999), Galdós-Torres-Valdés; (2007), Pino (2009), Torres, P (2009), P y Guerra, M. (2010), Torres, P., y Cols. (2009, 2011) Torres, Milanés R (2011) y Cano (2013) entre otros.

Estos autores han aportado estrategias, metodologías, concepciones dirigidas a la formación de valores morales, el comportamiento de los indicadores educativos claves, el desempeño profesional de docentes y directores, la evaluación del trabajo pedagógico, relacionada con la comprobación y valoración del logro de los objetivos del proceso pedagógico en un plano

macroestructural y la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los directivos.

Los principales resultados del estudio realizado respecto a la actualidad del tema, reveló la existencia de en:

- La determinación de los contenidos propios de la evaluación de la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional (ETP) de acuerdo con las singularidades del proceso formativo en las condiciones actuales.
- La conceptualización de la evaluación de la calidad del proceso formativo en la ETP no posibilita la singularidad para evaluar la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional.

Lo anterior justifica la necesidad de someter la ETP a un constante perfeccionamiento que responda con mayor calidad de los procesos y como resultado a las exigencias sociales, tecnológicas y laborales en la formación laboral en la ETP. Es por ello que el objetivo del presente artículo es la evaluación de la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional.

DESARROLLO

El término "calidad de la educación" como concepto y como problema resulta difícil de definir al no existir un criterio unánime al respecto. Varios han sido los autores que han abordado el mismo según sus posiciones filosóficas, pedagógicas, psicológicas y el contexto educativo enmarcado en un momento histórico social dado de una sociedad determinada. Entre estos se destacan: Lafourcade (1988), Aguerrondo (1994), Alonso y Sánchez (1994), Casassus (1996), Valiente (1999), Valdés y Pérez (2000), Guerra (2001), entre otros.

Se asume como calidad de la educación "[...] a las características del contexto, los insumos, los procesos y los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente que toman una expresión concreta a partir del ideario filosófico, pedagógico, sociológico y psicológico imperantes en una sociedad determinada y se mide por la distancia entre la norma (el ideario) y el dato (lo que ocurre realmente en la práctica educativa)". (Valdés, 2007, p.18). Este mismo autor acota que "[...] ese ideario se concreta en el fin y los objetivos de la educación".

Se asume, además, la concepción de calidad educacional desde la Teoría de la Calidad Total, desarrollada por: Aguerrondo (1991), Alonso (1995), Pérez (1996), Benguría (1997), Gento (1998), Sotolongo (2001), Guerra (2005) entre otros. Estos autores coinciden en plantear que la Calidad Total permite el desarrollo de una cultura organizacional mediante la utilización de medidas científicas exitosas y técnicas sistemáticas, así como también el trabajo en equipo para lograr la misión de la institución, lo cual permite que todo el personal implicado en la formación del

profesional: los estudiantes, profesores, tutores, instructores, directivos y el personal de apoyo trabajen en equipo con total compromiso y participación en la evaluación de la calidad de la formación laboral del profesional con el objetivo de solucionar los problemas detectados y la mejora continua del proceso.

A continuación se exponen los ocho principios de esta teoría identificados por la Oficina Nacional de Normalización (2001) y adecuados a la educación por Guerra (2005), que constituyen fundamentos de la presente investigación:

- **Enfoque al cliente:** los clientes fundamentales de las instituciones de educación son los estudiantes, sus familias y por ende la sociedad. La formación del profesional tiene como uno de sus objetivos principales la satisfacción de las necesidades educativas y de formación del hombre en sociedad y para la sociedad.
- **Liderazgo:** los dirigentes principales: el director, subdirectores, jefes de departamento y los dirigentes estudiantiles de la FEEM y la UJC, establecen la unidad de propósito y la orientación de la institución educativa. Ellos deben crear y mantener un ambiente interno agradable que involucre a todo el personal, estudiantes, profesores, tutores e instructores, personal de apoyo a la docencia en el logro de los objetivos planteados en la formación de los profesionales y a su vez la evaluación de la calidad.
- **Participación democrática del personal:** el personal, en todos sus niveles, es la esencia de una institución educativa, su compromiso con la calidad y su evaluación, la toma de decisiones y las acciones de mejora posibilita que sus habilidades y conocimientos sean usados para el beneficio de la institución.
- **Gestión de los procesos:** un resultado deseado se alcanza eficientemente cuando las actividades y recursos relacionados con la gestión educativa se gestionan como procesos.
- **Gestión como sistema:** la identificación, el entendimiento y la gestión de los procesos interrelacionados como un sistema, contribuyen a elevar la eficacia y eficiencia de una organización educativa.
- **La mejora continua:** la mejora continua del desempeño global de la institución educativa es un objetivo permanente. La evaluación de la calidad de la formación del profesional debe contribuir al mejoramiento continuo del proceso formativo en aras de su transformación.
- **Información para la toma de decisiones:** las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información. Las instituciones educativas deben contar con mecanismos, sistemas de información rápidos, fiables y

eficaces para la toma de decisiones acertadas en el momento oportuno sobre la formación del profesional.

- Relaciones con el entorno: una institución educativa debe relacionarse con su entorno para poder cumplir con sus objetivos trazados. Entonces esta relación es vital para su desarrollo interno.

Desde las concepciones antes mencionadas es importante destacar que existe consenso entre autores tales como: Stufflebeam y Shinkfield (1985), Jorba (1994), Tyler, Cronbach, Scriven, citados por Valdés (1999), Castro (1999), Houaiss y Villar, (2001), Colectivo del CEPES (2001) donde enfatizan en la importancia de la evaluación como medio y fin para realizar acciones de mejora del objeto de evaluación, y sobre la necesidad de que esta se convierta en una práctica sistemática en la institución educativa.

Se asume la definición de evaluación aportada por Scriven (1967, p.42): “La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada”.

Se toma como referente esta definición al estar incluidas, en el contenido de la misma, las fases que configuran a todo proceso de evaluación: la definición del plan de evaluación, la recogida de datos, el análisis de los mismos, la valoración de los resultados obtenidos, la redacción del informe y la toma de las decisiones para mejorar la práctica educativa. En esta definición se incluye también, la necesidad de valorar el objeto evaluado con el objetivo de mejorar, así como la validez y fiabilidad que deben tener los métodos evaluativos.

Una vez precisada la definición de evaluación se analizaron también las definiciones sobre evaluación de la calidad aportadas por Puttgrosss y Krotsch (1992), Álvarez (1996), Guerra (2000), Colectivo de autores Colombianas, citadas por Valiente (2001) y Valdés (2005).

Los autores consultados coinciden en que la evaluación de la calidad es un proceso sistemático y participativo que permite obtener, analizar, valorar, comparar y proporcionar información útil para emitir juicios de valor, determinar los tipos de decisiones a tomar en orden a mejorar dicha tarea y sus resultados. Es un proceso concebido para el mejoramiento continuo, que se realiza desde el inicio, durante el desarrollo y una vez finalizado el proceso.

Los elementos referidos permiten obtener información oportuna y objetiva de la formación laboral del técnico medio en mecánica para trazar las estrategias necesarias que permitan la elevación de la calidad. Dicho proceso se proyecta en tres procesos con fines distintos, pero que se dan en unidad dialéctica:

Proceso instructivo: es aquel proceso que garantiza la formación de habilidades, conocimientos y prepara al egresado para su actuación profesional.

Proceso desarrollador: en su desarrollo garantiza la formación de capacidades y prepara al egresado para la labor eficiente en su desempeño profesional.

Proceso educativo: garantiza la formación de convicciones, sentimientos, cualidades y otros rasgos trascendentes de la personalidad del egresado.

La definición abordada plantea elementos a considerar dentro de la evaluación de la calidad de la formación laboral. Estos son: formación de habilidades, conocimientos, convicciones, sentimientos y preparación para el desempeño profesional en la producción o prestación de servicio.

En todo proceso de evaluación de la calidad se plantean cuestiones importantes como: qué evaluar, para qué evaluar, cómo evaluar, quién evalúa, con qué evaluar y cuándo evaluar. De una acertada respuesta a esas interrogantes dependerá en gran medida la eficacia del proceso de evaluación, al constituir este último uno de los medios y mecanismos de alcanzar la calidad de la educación. Dicho proceso aporta información de carácter valorativo, que permite tomar decisiones encaminadas a mejorar los procesos que son evaluados.

Cualquier proceso evaluativo que se realice requiere de una planificación organizada, lo cual exige a los sujetos de dicha actividad formular correctamente los objetivos que se pretenden alcanzar en un período determinado, así como involucrar a todos los participantes en el proceso para que contribuyan con la retroalimentación requerida a la propia elaboración de la evaluación.

Al respecto se coincide con Stufflebeam y Shinkfield (1985), los cuales consideran que los objetivos básicos de la evaluación son los siguientes: disponer de una buena información, suficiente y veraz, sobre lo que está ocurriendo y sobre sus resultados finales; utilizar convenientemente esta información en la toma de decisiones pertinentes con vistas a mejorar tanto el proceso como el producto final. Todo ello supone la recopilación de la información que indique en cada momento cuales son los puntos fuertes y débiles, el diagnóstico preciso de las necesidades reales de los estudiantes, de acuerdo con las capacidades e intereses, una relación exhaustiva de las distintas opciones y alternativas que se pueden tomar para mejorar el proceso y la fiabilidad de la información obtenida y de los instrumentos de evaluación manejados.

Es por ello que los métodos e instrumentos para evaluar la calidad de la formación laboral deben reunir los siguientes requisitos: objetividad, se debe evaluar, analizar y concluir sobre los hechos tal y como estos se presentan en la realidad evitando el subjetivismo e imprecisión; validez, debe existir una

adecuada correspondencia entre los aspectos que se quieren evaluar y los que realmente se evalúan; confiabilidad manifestada en la consistencia de los resultados de la aplicación de métodos y de los instrumentos. Finalmente, la facilidad de empleo expresada en claridad, orientación y viabilidad a los agentes encargados del desarrollo de la evaluación.

Para la evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en mecánica se asumen los tipos de evaluación planteados por Casanova (1992). Estos son:

- en virtud de su finalidad: formativa y sumativa,
- en función de su extensión: global, parcial y
- considerando los agentes evaluadores: interna y externa.

Teniendo en cuenta los agentes evaluadores la evaluación también puede ser externa, desarrollada por personas ajenas a la institución (en este caso a las entidades laborales), e interna llevada a cabo por el personal de la institución. Esta última puede ser mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, mientras que la externa es siempre heteroevaluación.

La evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en mecánica mediante la autoevaluación, permite la caracterización jerarquizada de las fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, y las correspondientes directrices de cambios que aporten a un plan de acción para el mejoramiento. Todo lo anterior permite consolidar y fortalecer la formación laboral del profesional, desarrollando e identificando prioridades de dicho proceso sustantivo.

La realización exitosa de esta evaluación obliga a considerar los siguientes factores: el compromiso institucional para llevar adelante el proceso, la exposición clara, precisa y medible de los objetivos de la misma, la participación amplia y activa de los miembros de la institución involucrados en la formación laboral de los profesionales, la capacitación adecuada de los participantes y la recopilación de la información completa.

La autoevaluación aporta elementos sobre la ineficacia de algunas prácticas, permite sensibilizar al colectivo sobre los problemas existentes, y consecuentemente trazar metas para el mejoramiento de la formación laboral del profesional que involucren a todos los actores: profesores, tutores, instructores, directivos, personal de apoyo a la docencia y estudiantes, lo cual conduce a la toma de decisiones.

Sobre la funcionalidad de la evaluación se consultaron varias clasificaciones aportadas por Labarrere y Valdivia (1988), Domínguez, Villaroel, Fermín, González citados por Castro (1999), Valiente y Álvarez (2000) y Colectivo de autores de CEPES (2001). A la evaluación se le atribuyen diversas funciones: de control, de diagnóstico, educativa, instructiva, desarrolladora,

formativa, sumativa, motivadora, informativa, psicológica o sociopolítica, administrativa, entre otras.

Al respecto se asume la presentada por Valiente y Álvarez (2000), la cual resulta pertinente para evaluar la calidad de la formación del profesional. A continuación se explican cada una de ellas:

Función diagnóstica: Al verificar el grado de cumplimiento de los objetivos en la formación del profesional, bien analizando la situación inicial en su primer año, o bien durante el desarrollo del proceso de formación laboral del técnico medio en la ETP, como al finalizar el proceso, donde resulten identificadas las deficiencias y fortalezas. Es decir, como resultado de esta función, pueden ocurrir tres situaciones, que merecerán, cada una, un tratamiento específico:

- a) Identificar aspectos con nivel aceptable de desenvolvimiento para encaminarles a nuevos niveles de desarrollo.
- b) Constatar deficiencias para proponer actividades con vistas a su mejoramiento.
- c) Constatar particularidades con vistas a estimar los aspectos requeridos para la especificación e individualización del proceso formativo en cuestión.

Un elemento importante a destacar como conclusión del análisis realizado es la necesidad de definir el término "evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en mecánica en la ETP", donde no se encontró en la literatura consultada dicha definición, la cual resulta esencial para explicar las características esenciales de dicho proceso.

El éxito de evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en mecánica en la ETP es una tarea de toda la comunidad técnica y profesional que debe convertirse en mecanismo de mejora continua y de respuesta de la misión de la escuela politécnica en la formación de profesionales de calidad hacia la sociedad.

De esta forma se considera oportuno aportar una definición de "evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en la ETP" es considerado como la mediación del proceso de formación de habilidades, conocimientos, convicciones, cualidades, sentimientos y preparación profesional para el resultado del desarrollo de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o la de obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación en sí mismo y para la vida.

La metodología que aquí se presenta satisface la necesidad de proveer a los docentes, tutores y directivos de la escuela politécnica, así como también a los estudiantes en formación de esta familia de especialidades, de un instrumento metodológico que permita dirigir científicamente el proceso de evaluación de la calidad de la formación del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica.

La novedad de la misma radica en los aspectos siguientes:

- Evalúa tanto al proceso como el resultado en la formación del profesional en los diferentes contextos de formación.
- Introduce una nueva etapa en el proceso de evaluación de la calidad de la formación laboral del profesional, la de consolidación y seguimiento de los cambios y transformaciones alcanzadas.

La metodología está estructurada en cuatro etapas: proyección de la evaluación, ejecución, toma de decisiones, consolidación y seguimiento.

Un aspecto esencial de la referida metodología lo constituye la metaevaluación. Ella está presente en todas las etapas y fases que la componen. Constituye el elemento regulador de las mismas, así como de las acciones comprendidas en cada etapa. De esta manera, los evaluadores pueden retroalimentarse y tomar decisiones acerca de los cambios y modificaciones que sean pertinentes realizar en cada etapa.

A continuación se describen cada una de las etapas y fases con sus acciones para evaluar la calidad de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica.

Etapa I. Proyección de la evaluación

Tiene dos fases. En esta etapa se preparan las condiciones para la realización de una evaluación con la participación de todos los sujetos implicados en la formación del profesional. De lo que en ella se logre, depende en gran medida el éxito de la evaluación. En ella se planifica y organiza la metaevaluación. Esta primera etapa se divide en dos fases: la de planificación y de organización. A continuación se describen cada una de ellas:

Fase de Planificación: En la misma se llevan a cabo las siguientes acciones: determinación de los objetivos de la evaluación, operacionalización del contenido la evaluación y selección de los métodos, técnicas, instrumentos y fuentes de información y determinación de los niveles de calidad en la formación laboral del profesional.

Fase de Organización: En esta fase se desarrollan las acciones siguientes: selección del grupo de evaluadores y determinación de sus coordinadores, preparación de los evaluadores para el desarrollo del proceso de evaluación, selección de la muestra a evaluar y la elaboración del cronograma para la evaluación.

A continuación se explican cada una de las acciones comprendidas en las fases señaladas con anterioridad. Fase de Planificación

Consta de cuatro acciones:

1.1 Determinación de los objetivos de la evaluación

Es la acción más importante de esta etapa, dado el papel rector que tienen los objetivos. El contenido de las acciones que se

acometen en el resto de las etapas se determina en dependencia de estos.

Los objetivos de la evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica se determinan teniendo en cuenta los factores siguientes: su contextualización (a partir del momento del curso que se escoja para desarrollar la evaluación, el año académico y las particularidades específicas de los contextos formativos), su integralidad (se valoran los aspectos más importantes del proceso de formación laboral). Para su concreción deben considerarse las características de los estudiantes y profesores y, sobre todo, deben revelar el carácter transformador consciente hacia el desarrollo y al logro de las transformaciones conscientes en la formación laboral.

Los objetivos de la evaluación deben darse a conocer a todos los implicados en el proceso.

1.2 Operacionalización del contenido de la evaluación

El mismo quedó estructurado en cinco variables, con sus respectivos componentes, indicadores y escalas de evaluación.

1.3 Selección de los métodos, técnicas, instrumentos y fuentes de información

Los métodos, técnicas e instrumentos permiten procesar y analizar los datos y producir la información valorativa sobre el proceso evaluado. Su selección debe realizarse a partir de los siguientes criterios propuestos por Guerra (2005): que sean imprescindibles, necesarios y suficientes:

Las fuentes, en la evaluación prevista a desarrollar, son personales e incluye a los agentes involucrados en la formación laboral de los técnicos medios: los profesores de la escuela politécnica, la filial pedagógica, los tutores, los directivos en los diferentes contextos de formación y los estudiantes en formación. Las fuentes no personales previstas se refieren a los documentos que recogen aspectos sobre la formación de estos profesionales

1.4 Determinación de los niveles de calidad

Se establecieron cuatro niveles de calidad, según los datos que se obtengan de la valoración cuantitativa y cualitativa de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica.

Estos se adquieren a partir de la puntuación otorgada a cada una de las variables e indicadores que conforman el contenido de la evaluación. Los niveles de calidad establecidos se exponen a continuación:

Nivel I de calidad en la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica: Cuando los puntos alcanzados en los indicadores evaluados oscilan entre 85 y 100.

Nivel II de calidad en la formación laboral del técnico medio en

la familia de la Especialidad Mecánica: Cuando los puntos alcanzados en los indicadores evaluados oscilan entre 75 y 84.

Nivel III formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica: Cuando los puntos alcanzados en los indicadores evaluados oscilan entre 65 y 74.

Nivel IV formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica: Cuando los puntos alcanzados en los indicadores evaluados está por debajo de 65.

Fase de Organización

En esta fase tienen lugar las cinco acciones siguientes:

1.5 Selección del grupo de evaluadores y determinación de sus coordinadores

Los evaluadores deben reunir las siguientes características: poseer compromiso institucional, experiencia de trabajo en la escuela politécnica, rigor científico y formación académica, experiencia o preparación en la actividad de dirección del organismo. Además, deben poseer conocimientos acerca de la política estatal por la que se rigen las instituciones educativas de la ETP, de su misión, objetivos y modelos del profesional. Los profesores y estudiantes de la familia de la especialidad Mecánica, el equipo de evaluadores que se encargará del desarrollo de la metaevaluación.

1.6 Preparación de los evaluadores para el desarrollo del proceso de evaluación

Mediante esta acción los evaluadores se familiarizan con las variables, indicadores, sus criterios evaluativos, escalas y grados de consecución. Para esta acción se diseñó un programa de formación y preparación de los evaluadores, el cual permite el desarrollo y ejecución eficaz del proceso.

1.7 Selección de la muestra a evaluar

El equipo evaluador, según los objetivos de la evaluación, precisa en qué año, o especialidad de la familia, se aplicará la propuesta evaluativa, qué directivos, profesores y tutores están implicados en la evaluación. La muestra debe ser representativa e integral.

1.8 Elaboración del cronograma para la evaluación

Se planifica y ejecuta por los evaluadores. Consiste en la asignación del tiempo para cada etapa y acción. Posibilita la creación de las condiciones de aseguramiento material y humano para la implementación de la propuesta, de manera que garantice el empleo óptimo de los recursos y del tiempo.

1.9 Planificación y organización de la metaevaluación

Como se planteó anteriormente, la metaevaluación está presente en todo el proceso de evaluación de la calidad de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica. La misma es desarrollada por un equipo seleccionado de

evaluadores. En esta etapa se planifican las acciones para realizarla. Se determinan los objetivos de la misma, el contenido, así como los métodos, técnicas e instrumentos para el desarrollo de esta etapa y las fuentes de información.

Etapa II. Ejecución de la evaluación

Consta de seis acciones. En esta etapa se manifiesta la calidad de la preparación y organización de la evaluación. Permite realizar los ajustes necesarios de acuerdo con las condiciones concretas en que se realice el proceso. En la misma también se efectúa el proceso de análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante la aplicación de los métodos.

Las siguientes acciones son desarrolladas en la etapa: el establecimiento de un clima adecuado para la realización de la evaluación, la aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, procesamiento y tabulación de los resultados, análisis y comparación de los resultados obtenidos con el estado ideal de la formación laboral, elaboración del informe general y la presentación de los resultados a la comunidad académica.

Estas acciones se explican a continuación:

2.1 Establecimiento de un clima adecuado para la realización de la evaluación

Para garantizar el desarrollo efectivo de la misma, los evaluadores deben crear un clima de confianza y respeto entre todas las personas implicadas en el proceso. Para ello, el establecimiento de una comunicación adecuada es imprescindible, aunque la misma debe prevalecer en todo el proceso de evaluación de la formación del futuro profesional.

Antes de comenzar con la aplicación de los instrumentos, los evaluadores deben verificar si todas las condiciones materiales están creadas y realizar los ajustes pertinentes en caso que se necesiten.

2.2 Aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación

En esta acción se aplican de manera creadora y flexible los métodos, técnicas e instrumentos concebidos en la etapa de preparación de la evaluación. La aplicación de los mismos debe ser de manera sistemática para obtener juicios de valor pertinentes, y valorar de manera progresiva y sistémica el desarrollo del proceso formativo, detectar avances y retrocesos en el momento necesario.

2.3 Procesamiento y tabulación de los resultados

Para la realización de esta acción se necesita la aplicación de métodos de análisis de la estadística descriptiva y el cálculo porcentual que permitan resumir la información obtenida de la aplicación de los diferentes métodos, técnicas e instrumentos, y los resultados en cada variable según los indicadores, criterios

evaluativos, las escalas y grados de consecución determinados para su evaluación.

La realización de la triangulación de las fuentes personales y no personales y de los instrumentos aplicados, es también recomendable en el desarrollo de esta acción. La valoración de los resultados debe realizarse de manera integral para detectar dónde están las dificultades y fortalezas, y las posibles causas de las mismas. Una vez procesados los resultados de la evaluación se identifica el nivel de calidad en el cual se encuentra la formación del profesional.

2.4 Análisis y comparación de los resultados obtenidos con el estado ideal de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica.

Mediante esta acción los evaluadores caracterizan cualitativamente el estado de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica, se integran las informaciones y valoraciones del proceso para considerar los factores y causas que están incidiendo en la formación laboral, y poder determinar las acciones de mejora necesarias. En la realización de este análisis se determinan las deficiencias y logros en la formación del profesional.

Etapa III. Toma de decisiones

Consta de dos acciones. La materialización efectiva de esta etapa presupone la más amplia participación del personal implicado en la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica, del empleo de métodos, técnicas y procedimientos adecuados y de la máxima objetividad y precisión de la información que se toma como base para las decisiones que se adoptarán. La toma de decisiones tiene lugar una vez que se haya realizado la presentación, análisis y debate de los resultados de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica contenidos en el informe de evaluación. La etapa incluye las siguientes acciones: elaboración del plan de mejoras de la familia de la especialidad mecánica y la aplicación de dicho plan. Las mismas se detallan seguidamente.

Etapa IV Consolidación y seguimiento

Consta de dos acciones. En esta etapa se manifiesta la calidad del plan de mejoras elaborado y por ende de las acciones diseñadas para elevar la calidad de la formación laboral del técnico medio en la familia de la Especialidad Mecánica. Para ello, es necesario repetir la aplicación de los instrumentos de evaluación. La etapa está conformada por las siguientes acciones: consolidación de los cambios y transformaciones y seguimiento de los mismos. En la etapa también tiene lugar la conclusión de la metaevaluación. Las acciones se explican a continuación.

CONCLUSIONES

Al realizar un análisis de la bibliografía existente sobre el tema se evidenció insuficiencias en lo que respecta a la evaluación de la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional, por lo que es una necesidad la fundamentación teórica del mismo en este subsistema educativo.

La evaluación de la calidad de la formación laboral en la Educación Técnica y Profesional debe ser concebida como un proceso y un resultado, donde se planifica, es colaborativa, participativa, se centra en la mejora de los procesos y productos de la preparación y colabora con el aprendizaje institucional, así como que analiza las condiciones y la efectiva transferencia de conocimientos.

El sistema de evaluación permite conocer oportunamente, los problemas del aprendizaje para que docentes y estudiantes, modifiquen sus formas de pensar y actuar, asuman las medidas, estrategias, alternativas que sean necesarias y minimizar o resolver las carencias e insuficiencias latentes en este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baró, W. (1997). Un modelo para valorar el pensar técnico en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación avanzada. Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas. C. de la Habana.

Baró, W. y otros. (1996). Estrategia para la formación laboral en la escuela. C. de la Habana. Impresión ligera.

Castro F (1972). La educación en la Revolución, en discurso pronunciado el 8 de diciembre.

Cobas, M. y Tauler, L. (2007). Modelo teórico para la formación laboral en la enseñanza primaria. Resultado 3 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.

Fernández, Y. (2010). La formación laboral de los escolares del tercer y cuarto grados con retraso mental leve. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.

Fong, A. (2005) La formación laboral del educando en las transformaciones de la Escuela Básica cubana. Curso 37. Pedagogía 2005. Ciudad de la Habana.

Forgas J. (2003). Modelo para la Formación Profesional, en la Educación Técnica y Profesional, sobre la base de Competencias Profesionales, en la Rama Mecánica. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.

Infante A (2011). La formación laboral de los estudiantes de Preuniversitario. 2011. 208 h. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.

Martínez O (2011). LA formación laboral del técnico medio en construcción civil a través del proceso pedagógico profesional de la asignatura fundamentos del diseño estructural. 2011. 200 h. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas), Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.

Mendoza L (2001). Modelo para la dinámica de la motivación en el Proceso Docente Educativo. - 2001. - 200 h. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas).