

Artículo que forma parte de la Tesis de opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas “Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en Construcción Civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo”

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA PRACTICA SOCIAL DEL MUNDO Y CUBA.

El desempeño profesional, a partir de las habilidades como ha expresado el autor, juega un importante valor, ya que este se lleva a cabo por el Recurso Humano, con el dominio de sus acciones y constituye una variable necesaria para medir la eficiencia de la producción y del trabajo de las organizaciones.

En la Obra “ El Enfoque Sistémico en la Organización del Mejoramiento de los Recursos Humanos “(Añorga J..1997)(6) la Dr. Julia Añorga Morales expresa “puede intuirse que la profesión es por lo general, un determinado tipo de actividad escolarmente aprendida, lo que no excluye la posibilidad de afirmar que también existen profesiones ejercidas a partir del conocimiento que adquiere el individuo, a través de tradiciones familiares, sin una instrucción formalmente escolarizada” y define como profesional “a aquel individuo que a partir de una instrucción formalmente formalizada o no ejerce una profesión, demostrando en su actividad cuatro cualidades que lo definen como tal: rapidez, exactitud, precisión y cuidado”(6).

La Educación Avanzada; propicia y amplía el proceso de profesionalización a la formación de posgrado, capacitación y superación.

El autor asume también parte de la definición ofrecida por A. R. Roca Serrano (45) como desempeño pedagógico profesional donde plantea que es la "Capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez" y como mejoramiento del desempeño pedagógico profesional la ofrecida por este propio autor, la cual se refiere a "El proceso que de modo consciente se desarrolla por medio del sistema de relaciones e interrelaciones de carácter social, que se establece entre los sujetos implicados en el mismo, orientado a promover un aprendizaje continuo que atienda su integridad, diversidad y que mejore sus competencias para lograr un desempeño efectivo en correspondencia con las exigencias sociales". (45).

Entonces, retomando los conceptos de la Lengua española, J. Añorga y A.R. Roca, define el autor de esta tesis **el Desempeño Profesional como “acciones que realiza el Recurso Humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social.**

Por lo tanto este concepto permite considerar como desempeño profesional a toda labor realizada por una persona que haya aprendido una profesión u oficio en la Escuela Educacional o no, siempre que demuestre su idoneidad, capacidad, o competencia en sus acciones, según la sociedad o relaciones de los hombres en la producción de bienes materiales o servicio que presta.

Al respecto, J. Añorga (1997) también describe, “La etapa de madurez del proceso de profesionalización puede constatarse sólo cuando el hombre es capaz de trasponer las fronteras de la reproducción aplicativa de conocimientos, hábitos de los conocimientos, hábitos y habilidades en el desempeño de su labor y ascender a una etapa superior de producción de conocimientos(*)”.

(*)Producción de Conocimientos: “Entiéndase como la búsqueda creadora de soluciones, tentación de una ciencia, aportes de una y su aplicación siempre que sea posible , en su praxis profesional” (6).

Otro de los autores que expresa la importancia de la evaluación del desempeño es I. Chiavenato (1995), el cual menciona ocho elementos en su Obra “La Administración de los Recursos Humanos “(47):

Verificar la vinculación del individuo con el cargo; 2. Detectar la necesidad de entrenamiento o capacitación; 3. Visualizar posibles promociones, ascensos, traslados o despidos; 4. Ofrecer incentivos salariales y de otra índole; 5. Mejorar las relaciones humanas entre superior y subordinados; 6. Estimular la mayor productividad; 7. Retroalimentar al individuo evaluado, y 8. Muchas otras decisiones relativas a la Administración de Recursos Humanos.

Ahora bien, la evaluación del desempeño se realiza como un instrumento para medir el proceso o resultados de la eficiencia del trabajo(Vargas F.2002)(23), por lo que el autor se refiere también a otro autor que trata este último tema.

Al estudiar los fundamentos de la teoría de las pruebas o evaluación del desempeño vemos como V. M. Zatsiorski (1989), al igual que otros autores cubanos, considera que “se le da esta denominación a la medición o el experimento que se realiza con el objetivo de determinar el estado o las capacidades.

En esta Tesis son varios los Doctores cubanos que fueron consultados por el autor, referidos al tema de la Evaluación del Desempeño:

- Julia Añorga (2000). La Evaluación del Impacto.
- María T. Ferrer (2002). Modelo de Evaluación de Habilidades Pedagógicas (30).

- Daniel González y Norberto Valcárcel (2001). Evaluación y Acreditación Institucional (50).
- Maritza del Carmen Guerra (2001). La evaluación de la calidad bajo el prisma de indicadores.
- Mario Vidal (2001). La evaluación institucional.
- Maria Luisa Santiesteban. Programa Educativo para la superación

Entre otros, los cuales utilizamos como Referencias Bibliográficas en los epígrafes correspondientes.

Todos coinciden de que la Evaluación es un instrumento que permite la medición de la calidad educacional e institucional y con alternativa para mejorar los resultados y en el caso de la Dra. Julia Añorga al referirse a la Evaluación del Impacto, explica el grado de trascendencia o efecto que tiene la aplicación de la Educación en el entorno socio económico concreto.

Como expresara Zatzioriki(1989)(48) y otros autores referidos a la eficiencia como proceso y resultado del trabajo, para la ejecución de la prueba o evaluación del desempeño se tendrá en cuenta también la cantidad de valores producidos o servicios prestados, según las normas o requisitos de calidad y productividad establecidos en un tiempo determinado para cada puesto. Esto demuestra la relación entre desempeño profesional y eficiencia del trabajo como sistema interrelacionado uno del otro.

Para obtener estos resultados en dicho proceso se promedian los resultados obtenidos por los parámetros establecidos como norma (indicadores), obteniendo el % de cumplimiento, según el valor promedio de la actividad o cargo a evaluar. Este proceso y resultado del trabajo de los Recursos Humanos en las organizaciones permite la distribución del salario mediante la utilización del coeficiente de participación laboral, el cual garantiza que de forma justa éste reciba su salario, según el fondo de estímulo creado por la organización y su aporte al colectivo de trabajo.

Referido al término de variables, el autor realiza un estudio antes de definir los elementos que integran el desempeño profesional y la eficiencia del trabajo, así como su relación en el epígrafe 2.2.

Algunos autores utilizan este término para la elaboración de los modelos pedagógicos con dimensiones e indicadores que permiten evaluarlos.

Los Doctores J. Añorga, 2000, M. del C. Guerra, 2001, M. F. Ibarra, 1990, N. M. Valdés, 1999, M. Vidal, 2001 (entre otros) donde se destacan Norberto Valcárcel

y Daniel González (2001) en la Obra Evaluación y Acreditación Institucional para identificar a éstos y evaluar la calidad educacional e institucional docente.

Los Doctores. N. Valcárcel y D. González definen como variable a los rasgos que puedan ser observados y con propiedad que puede variar.

El autor coincide con la fundamentación planteada por el oponente el Dr. Colado, de que toda variable no puede ser solo observable, ya que en los procesos productivos y por tanto en el de la construcción, existen múltiples variables que no son observables todos sus indicadores. Considero que dicha definición se ajusta para la evaluación de la calidad del proceso docente, el cual si los rasgos pueden ser observados.

. EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LA EFICIENCIA DEL TRABAJO. SU RELACION.

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL. SUS ELEMENTOS

El desempeño profesional como ha expresado el autor, juega un importante valor, ya que este se lleva a cabo por el Recurso Humano, con el dominio de sus acciones y constituye una variable necesaria para medir la eficiencia de la producción y del trabajo de las organizaciones.

Antes de definir el término de Desempeño Profesional es imprescindible explicar el de variable., el cual se utiliza actualmente como término para la elaboración de los modelos pedagógicos con dimensiones e indicadores que permitan evaluarlos.

Algunos autores realizan el estudio referido a estos términos, donde se destacan los Doctores Norberto Valcárcel y Daniel González (2001) en la Obra “Evaluación y Acreditación Institucional “(50) para identificar las variables, dimensiones e indicadores y evaluar la calidad educacional e institucional docente.

Al respecto, ellos expresan: “Por la complejidad de la evaluación de la calidad educacional e institucional y la necesidad de que este proceso de evaluación, tanto por los evaluadores internos como externos, sea sistemático y sistémico, es preciso establecer una serie de parámetros que permitan emitir juicios de valor fiables. Estos parámetros se determinarán a partir de dimensiones e indicadores para facilitar la operacionalización del concepto de las diferentes variables. Sobre este aspecto también existen diferentes puntos de vista. Algunos autores sólo hablan de indicadores, mientras que otros consideran criterios e indicadores, sin ponerse de acuerdo, si los primeros determinan los segundo o viceversa. Sin embargo, en la literatura consultada, la propuesta que mayoritariamente se realiza es la del uso de Dimensiones e Indicadores para evaluar la calidad de la educación (Archig, S. L. 1997; Acosta, B. y Cruz, N. 1996; Colectivo de Autores 1999; Martínez, A. L. 1994)” (citados por Guerra Z, M. del C. 2001)”(51).

N. Valcarcel y D. González (2001) definen el término de variable como:

- a) Rasgos que pueden ser observados.
- b) Propiedad de poder variar.

También V.M. Zatsiorski(1989) en la Obra “Metrología Deportiva”, al referirse al aseguramiento de la unidad y exactitud de las mediciones define como variable “la magnitud que caracteriza cualquiera de las propiedades del sistema. Todo el sistema real se caracteriza por un gran número de variables - Ej. Estudiante-Entrenadores -”(48).

El Diccionario de la Lengua Española define como variable al “adjetivo de variar” y variar a “cambiar”. También se define la variación que se ajusta al tema, objeto de estudio,” acción de variar, grupo que puede formarse con cierto número de elementos”(37).

Después de estas definiciones, el autor coincide con los anteriores autores de que **la variable constituye “las características de un objeto o proceso que puede variar y formarse con cierto número de elementos”**. Por eso, cada investigador debe determinar en su caso, qué dimensiones e indicadores utilizará con una escala de valor y los rasgos que la diferencia o distingue.

“Las dimensiones serán aquellos rasgos que facilitarán una primera división dentro del concepto. Es decir, son diferentes partes o atributos a analizar en un objeto, proceso o fenómeno expresado en un concepto, o simplemente diferentes direcciones del análisis.”(Valcárcel. N y González D., 2001).

También Vladimir. M. Zatsiorki (1989) define la dimensión:”Se denomina dimensión a la expresión que conjuga la magnitud derivada en las magnitudes básicas del sistema, utilizando un coeficiente de proporcionalidad a la unidad”. Referido a la unidad de medida expresa lo siguientes.

Según el Diccionario de la Lengua Española define la dimensión como la longitud o extensión de un objeto en dirección determinada. Esto, en resumen, **considera el autor que la dimensión constituye la magnitud con una unidad de medida que se expresa de forma cualitativa o cuantitativa, según la calidad o cantidad de un objeto o proceso en dirección determinada**.

Guerra Z., M. del C. 2001. Valdés, H. y Pérez, F. 1999(53), : “Llamamos indicador de calidad educativa a la descripción de una situación, factor o componente educativo en su estado óptimo de funcionamiento”.

Para M. C. Guerra (2001), indicador de calidad educativa es “aquel componente que debe ser considerado para evaluar de forma objetiva el proceso o el producto de un sistema educativo, que revela algo de su desempeño y cuyo resultado de evaluación permite considerar alternativas para mejorarlo”. (Citado por Valcárcel. N, 2001) (50).

El autor coincide con lo expresado por el Dr. N. Valcárcel;”(50): “Si valoramos las relaciones entre dimensiones e indicadores, podemos considerar que ambos se asocian al mismo concepto (variable) y además, tal vez lo más importante es que cada dimensión constituye una agrupación de indicadores”.

Mario Vidal (2001), al referirse a las cualidades y componentes de su propuesta de Modelo de Evaluación Institucional” señala: “Además, en cada componente se identifican y se utilizan las Variables que constituyen la parte general, abstracta y delimitada del objeto de evaluación; las Dimensiones que expresan la esencia del contenido de una variables determinada” (54).

Lo antes expuesto por estos últimos autores permite llegar al autor a la conclusión de que **los indicadores constituyen los elementos o las partes de las dimensiones de una variable determinada.**

Teniendo en cuenta que el desempeño profesional, la idoneidad se demuestra, mediante los conocimientos, habilidades y conducta laboral, considera el autor como sus elementos a las dimensiones Técnico – Profesional y Político – Ideológico que caracterizan las capacidades de los Recursos Humanos con la calificación y nivel medio superior de la categoría ocupacional técnica.

Se reconoce como la aptitud que demuestra el Recurso Humano en su desempeño, sus habilidades y conocimientos. (29).

Representa las habilidades en la esfera de las relaciones de nuestra sociedad, donde en nuestro sistema socialista se lleva a cabo una formación integral de valores para que permitan al Recurso Humano conducirse correctamente en la vida laboral y social (42).

<u>VARIABLE</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>
<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL</i>	<i>Técnico Profesional</i>	<i>1.1- Organización 1.2-Planificación 1.3-Ejecución 1.4-Orientación 1.5 Investigación 1.6-Dirección 1.7-Control 1.8-Preparación Técnica.</i>
<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL</i>	<i>Político Ideológico</i>	<i>1.9-Laboriosidad 1.10-Responsabilidad 1.11-Solidaridad 1.12-Ética Profesional.</i>

La Eficiencia de la producción constituye el índice económico fundamental que caracteriza la relación entre los gastos realizados en la producción y los resultados obtenidos de lo producido.

La eficiencia como variable del trabajo consiste en la relación del trabajador con los gastos realizados en la producción y los resultados obtenidos de lo producido.

El mejoramiento de estos índices (eficiencia de la producción o del trabajo) se conjuga con la evaluación de la calidad que se ejecuta y de la productividad como sus elementos que constituyen dimensiones del trabajo.

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

Se mide por la cantidad de valores de uso creados en una unidad de tiempo.

En nuestra contemporaneidad constituye Hacer más en empresas nuevas, con la sustitución de la era industrial por la era de la información (Leonard Mesters, 1996) (1).

Para garantizar que la productividad del trabajo exprese de manera precisa el rendimiento de cada colectivo, no solo a fin de que refleje los niveles de actividad de cada trabajador, sino también su participación en la reducción de los costos materiales, desde el año 2002 el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social ha trabajado en perfeccionar su medición, introduciendo para esto Valor Agregado Bruto, en sustitución del de Producción Bruta o Producción Mercantil, o cualquier otro que se estuviera empleando(59).

La productividad medida a partir del Valor Agregado Bruto, permite expresar realmente el resultado de cada colectivo laboral, al no contemplar el Consumo Intermedio, es decir el gasto de Materias Primas, Materiales, Combustible, Lubricante, Energía, etc., así como los Servicios Recibidos de Terceros, que se incorporan al valor final del producto, pero que son fruto del esfuerzo productivo de otras organizaciones o Recurso Humano.

La formulación para el cálculo es entonces:

$$\text{Productividad del trabajo} = \frac{\text{Valor Agregado Bruto}}{\text{Promedio de trabajadores}}$$

La eficiencia del trabajo(EF) se mide también por los resultados finales de la organización. Al respecto, el Director de Organización y Retribución del Trabajo del MTSS, Antonio Espineira Magdalena , autorizó al MICONS por carta circular en el año 2001 a utilizar el sistema de estimulación a los Recursos Humanos por dichos resultados(60) .

Esto permite la distribución del salario mediante la utilización del coeficiente de participación laboral, el cual garantiza que de forma justa el Recurso Humano reciba su salario, según el fondo de estímulo creado por la organización y su aporte al colectivo de trabajo.

La distribución del salario se realizará mediante la utilización de Coeficiente Participación Laboral (CPL) para garantizar una más justa distribución.

Estos están enmarcados en el rango de 0 hasta 2, por lo que el trabajador que se le asigne 0 no tendrá derecho a la estimulación y a medida que sea mayor la participación como resultado total, aumenta ésta cuando cumple o sobre cumple los planes establecidos. Si hay incumplimiento del CPL se valora de manera inversa.

Los factores a evaluar, así como los puntos a otorgar a los trabajadores directos son:

- | | |
|---|-----|
| • Cumplir las normas al 100% o más | 0,5 |
| • Disciplina laboral | 0,2 |
| • Calidad del trabajo realizado | 0,5 |
| • Multifuncionamiento aplicado en el trabajo diario | 0,2 |
| • Aprovechamiento de la jornada laboral | 0,2 |
| • No cometer violaciones de lo aprobado en los proyectos de seguridad del trabajo | 0,2 |
| • Usar los MPI establecidos para cada puesto de trabajo | 0,2 |

Como expresara V. M. Zatzioriki (1989) e I. Chiavenato (1995), referidos a la eficiencia como proceso y resultado del trabajo, para la ejecución de la prueba o evaluación del desempeño se tendrá en cuenta también la cantidad de valores producidos o servicios prestados, según las normas o requisitos de calidad y productividad establecidos (se obtiene según valor promedio expresado en unidad de medida) en un tiempo determinado para cada puesto.

Las variables Desempeño Profesional y Eficiencia del Trabajo actúan como un enfoque sistémico, ya que las dimensiones de eficiencia del trabajo se miden como proceso y los resultados en el desempeño profesional, mediante sus competencias laborales manifiestas, utilizando los instrumentos que permiten evaluarlos,