

Diseño y evaluación de un programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional en profesores preuniversitarios

Design and evaluation of a training program for the development of professional orientation competence in pre-university teachers

Yaranay López-Angulo^{1, 2*}

 **0000-0002-3331-6875**

 yara13190@gmail.com

Fabiola Sáez-Delgado³

 **0000-0002-7993-5356**

 yara13190@gmail.com

Katherine Núñez González¹

 **0000-0002-5638-0976**

 yara13190@gmail.com

Annia Almeyda Vázquez⁴

 **0000-0002-0147-3737**

 yara13190@gmail.com

¹Universidad Santo Tomás, Chile

²Universidad de Concepción, Chile

³Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile.

⁴Universidad de La Habana, Cuba.

RESUMEN

La orientación profesional que realizan los profesores como una de sus funciones principales durante el proceso de enseñanza aprendizaje es de vital importancia para el desarrollo futuro de los estudiantes. La presente investigación se desarrolló en el contexto de la Psicología Educativa.

Se realiza a partir de un estudio previo que caracterizó e identificó dificultades asociadas al estado actual del proceso de orientación profesional en institutos preuniversitarios. El objetivo fue diseñar y evaluar un programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional. Participaron 16 profesores de un instituto preuniversitarios de La Habana. Se utilizó una estrategia metodológica cualitativa. El diseño del programa posee los componentes esenciales para ser utilizado por orientadores, psicopedagogos o personas encargadas de fomentar la orientación profesional. A partir de la evaluación realizada al diseño a través de una aplicación piloto es una propuesta de capacitación válida para el desarrollo de esta competencia.

Palabras clave: programa de capacitación, orientación profesional, profesores, competencias, preuniversitario, enseñanza media.

ABSTRACT

The professional orientation that teachers carry out as one of their main functions during the teaching-learning process is of vital importance for the future development of students. This research was developed in the context of Educational Psychology. It is carried out from a previous study that characterized and identified difficulties associated with the current state of the professional guidance process in pre-university institutes. The objective was to design and evaluate a training program for the development of professional orientation competence. 16 professors from a pre-university institute in Havana participated. A qualitative methodological strategy was used. The design of the program has the essential components to be used by counselors, psychopedagogues or people in charge of promoting professional guidance. From the evaluation made to the design through a pilot application, it is a valid training proposal for the development of this competence.

Keywords: training program, career guidance, teachers, skills, pre-university, high school.

Recibido: 26 /9/2021

Aceptado: 5/1/2022

INTRODUCCIÓN

En Cuba el proceso de orientación profesional ha sido históricamente uno de los temas más abordados fundamentalmente en el preuniversitario. Ha implicado la creación de políticas y aparece como tarea priorizada en análisis y discusiones sobre la calidad de la educación. De inestimable valor han sido los acuerdos tomados en congresos, foros y reuniones, dado que han orientado el camino para el logro de la eficiencia de este importante proceso (López-Angulo, 2018; Gaceta Oficial de la República de Cuba, 1981). A pesar de los esfuerzos por lograr una orientación profesional de calidad, existen inconsistencias, incongruencias e inconformidades producto del resultado del trabajo de todos los agentes de socialización (López-Angulo, 2018).

Dentro de las deficiencias más recientes se encuentra que el proceso de orientación profesional carece de sistematicidad en los diferentes niveles de formación, insuficiente preparación de los profesores para realizar esta función, lo que conlleva a una incompleta preparación de los estudiantes que puede tener consecuencias durante su vida profesional (Durán, 2013; López-Angulo, 2018). Se destaca que el estudiantado presenta insuficiente conocimiento en torno a los requisitos que se exigen para el acceso a la Educación Superior; desconocen cuál es la mejor forma de realizar el llenado de la boleta, presentan insuficiente conocimiento en torno a las diferentes opciones de carreras; realizan elecciones condicionadas por la opinión de los otros (padres, amigos, etc.), relacionado con el imaginario social en torno a la carrera, entre otras dificultades (Almeyda, 2017).

Al considerar el valor que tiene la formación vocacional y orientación profesional para los alumnos de preuniversitario, en el sistema educativo cubano, la escuela desempeña un rol importante en el fomento de una orientación profesional de calidad. La figura del maestro en la labor de orientación profesional cobra sentido a partir de su protagonismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando la clase como espacio y vía concreta para la construcción del conocimiento y el desarrollo psicosocial de los estudiantes. Aunque los profesores tienen un sistema de capacitación como parte del sistema de superación profesoral, asociada a las funciones de docencia, investigación y orientación, no cuentan con las habilidades necesarias para desarrollar de manera efectiva la orientación profesional (López-Angulo, 2018), por tanto, este estudio se propuso elaborar y evaluar un programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional, dirigido a profesores de los institutos preuniversitarios de La Habana.

MÉTODO

Esta investigación inscribe en el paradigma constructivista, un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico.

Participantes

La muestra de profesores fue no probabilística de sujetos tipos, dado que se tuvieron en cuenta requisitos que debían cumplir los profesores para participar (1) profesores que se desempeñaran como profesor guía, (2) profesores que expresaran la necesidad de recibir capacitación en el tema, (3) profesores jóvenes previstos como reservas para ser guías. Participaron 16 profesores (11 mujeres y 5 hombres); 56.25% (n=9) de los profesores tenían más de treinta años de experiencia, el 31.25 % (n=5) diez o más años y solo el 12.5 % (n=2) menos de diez años. Del total de participantes, el 75 % (n=12) eran profesores guías. La muestra fue muy heterogénea en cuanto a la especialidad de los participantes, pues hubo profesores de todas las asignaturas. La edad de los participantes oscilaba entre 26 y 63 años.

Categorías de investigación

Diseño de un programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional: Consiste en el diseño de un sistema de acciones de carácter sistemático y planificado en correspondencia con las necesidades de capacitación en orientación profesional de los profesores de institutos preuniversitarios. Está constituido por objetivos, contenidos, métodos y técnicas, responsables de la intervención, público al que va dirigido, diseño de la estrategia de orientación, propuesta de evaluación y el diseño de cada una de las sesiones grupales.

Evaluación del diseño del programa de capacitación: Consiste en el análisis de datos e información de los elementos que componen el diseño, dígame: actividades, recursos, planificación de las sesiones y papel del coordinador. El objetivo de dicha evaluación es la mejora del diseño. Esta tiene un carácter procesual, de modo que la evaluación se va sucediendo todo el tiempo en la implementación del programa, lo cual posibilita el cambio o replanteo del diseño preliminar en el mismo proceso de aplicación. Las dimensiones e indicadores de esta categoría se encuentran explicitados en el siguiente link:
<https://figshare.com/s/e4b9247359c18d6a379e>

Competencia de orientación profesional: es configuración psicológica compleja, integrada por componentes cognoscitivos, motivacionales y personalógicos que permiten realizar la función de orientación profesional eficientemente, mediante el proceso docente-educativo (López-Angulo, 2018).

Técnica de recolección de información

Se utilizó el grupo como dispositivo de investigación e intervención para la realización de esta prueba piloto, esto implica que se propicia el intercambio de experiencias, vivencias y emociones entre los participantes, acerca del tema en cuestión. Se promueve la participación de todos los sujetos, lo que permite profundizar en la comprensión de las prácticas colectivas y las condiciones sociales que las hacen posibles (Ramírez-Grajeda, 2016).

Procedimiento para la recolección y análisis de la información

El procedimiento que se utiliza para el registro de la información es la transcripción literal de lo expresado por los sujetos en los distintos espacios investigativos en los grupos focales y relatoría de las sesiones de trabajo en grupo en la aplicación del programa, etc. Dicha transcripción es un procedimiento imprescindible para la realización posterior del análisis de contenido. Se utiliza el análisis de contenido como procedimiento para el análisis de la información pues permite investigar la naturaleza del discurso, ofrece posibilidades de encontrar regularidades y puntos en común, por lo que resulta coherente con el enfoque cualitativo de trabajo. Permite, además comparar los resultados obtenidos con los indicadores previamente definidos en la literatura y crear otros que vayan emergiendo durante el proceso de investigación.

RESULTADOS

A partir de la identificación de problemáticas identificadas a las necesidades asociadas a la función OP de los profesores de institutos preuniversitarios, se trabajó en la propuesta de diseño de un programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional. Este diseño se realiza teniendo en cuenta la cooperación de los destinatarios, por tanto, es construido en colaboración.

La validación de diseño de este programa de capacitación se llevó a cabo en el contexto de una experiencia piloto aplicada en un instituto preuniversitario de La Habana, Cuba. Identificando elementos invariantes del diseño y en la medida en que se desarrollaban las sesiones, el grupo fue

proporcionando información sobre la efectividad de las técnicas empleadas y los demás elementos del programa, de modo que pudiesen corregirse para un mejor resultado final.

Resultado 1: componentes esenciales del diseño del programa.

Objetivo del programa: Contribuir al desarrollo de la competencia orientación profesional en los profesores de los institutos preuniversitarios de La Habana.

Objetivos específicos: (1) Sensibilizar a los profesores sobre la importancia de capacitación relacionada con la función de orientación profesional; (2) Favorecer la toma de conciencia en relación con su situación personal (saberes) para realizar la función de orientación profesional, (3) Desarrollar habilidades que permitan la realización de la función orientación profesional, (4) Favorecer la toma de conciencia entorno a los valores, creencia y actitudes que inciden en la ejecución de la función de orientación profesional, (5) Identificar las motivaciones que sustentan la realización de orientación profesional y (6) Desarrollar el autoconocimiento de los factores personales e institucionales que facilitan o dificultan la realización eficiente de la orientación profesional.

Contenidos

Los contenidos se relacionan con la estructura de la competencia de orientación profesional (López-Angulo, 2018. *Saber*: conocimientos, representa lo cognitivo. Se refiere a los conocimientos o contenidos que los profesores deben saber para realizar orientación profesional. Se puede identificar a través de percepciones, vivencias, experiencia e historias de vida. *Saber hacer*: Conjunto de habilidades y destrezas que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se consideran tres tipos de habilidades básicas: cognitivas, emocionales y técnicas. *Saber estar*: Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). Se relaciona con adoptar actitudes y desarrollar comportamientos adecuados a las normas y cultura de la organización. *Querer hacer*: Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia (interés y motivación). Depende de factores internos como interés, identificación con la tarea: y externos como: remuneración, días libres, etc. *Poder hacer*: disponer de los medios y recursos para llevar a cabo la actividad o desempeñar la competencia, tanto desde el punto de vista individual psicológico como institucional.

Modalidad de intervención

Esencialmente grupal, no obstante, se complementa con acciones de orientación individual con aquellos profesores que así lo requieran. Se utiliza el grupo como dispositivo de investigación ya que la experiencia piloto realizada fue decisiva para el diseño del programa, pues se realizó con la colaboración de los profesores.

Recursos técnicos

Técnicas de reflexión y discusión grupal: Consisten en el planteamiento de situaciones problemáticas que el grupo debe resolver a partir del análisis individual, discusión en subgrupos y trabajo en plenaria.

Técnicas psicodramáticas: Estas representaciones son analizadas y enriquecidas mediante el uso de técnicas psicodramáticas como el juego de roles, ejemplo “Jurado 13”. La utilización del juego dramático durante la experiencia grupal es de gran valor ya que mediante él se amplía considerablemente el campo de expresiones en el grupo, propicia la realización de las interpretaciones pertinentes a través de la propia dramatización, y favorece la “objetividad” y profundidad con relación a los problemas que se analizan.

Técnicas de expresión escrita: En el contexto de la experiencia grupal se emplearon instrumentos que fueron pensados y diseñados con vistas al cumplimiento de los objetivos del programa. Así, se potencia la expresión escrita a través de recursos como “La carta inconclusa”. Estos recursos se realizan de manera individual y son insertados en la dinámica del grupo con la intención de potenciar los procesos de reflexión y autorreflexión.

Responsable de la intervención orientadora

Se recomienda a partir de los objetivos del programa, los recursos técnicos empleados y los contenidos sobre los cuales se debe trabajar que el responsable de llevar a cabo esta intervención educativa sea un profesional preparado y comprometido con el desarrollo de las capacidades o habilidades humanas, como puede ser un especialista en Psicología o Psicopedagogía. Inicialmente se planificaron 6 sesiones para la ejecución del programa, siendo la propuesta final conformada por 10 sesiones, sintetizando las temáticas de cada una: (1) Encuadre y exploración de expectativas; (2 y 3) Conocimiento de la OP; (4 y 5) Habilidades para practicar la OP; (6 y 7) Creencias, valores y actitudes que inciden en la OP; (8) Motivaciones de la OP; (9) Recursos que interfieren en la OP; (10) Evaluación de la experiencia.

Resultado 2: evaluación del diseño del programa

Para la evaluación del diseño de este programa se asume la propuesta de Tejada (2004), puesto que concibe la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información con carácter organizado, temporal, planificado en cuanto a recursos, instrumentos para su consecución; lo cual implica un juicio de valor con el objetivo de tomar decisiones dirigidas a la mejora de la práctica. Se distingue el carácter de la evaluación como un medio para la mejora, no un fin en sí misma.

Análisis del contenido del programa

Los contenidos presentados en el programa se relacionan con las dimensiones desde donde se entiende la competencia de orientación profesional; por lo tanto, en cada componente se trabajaron contenidos diferentes, pero se tuvieron en cuenta elementos actuales provenientes de investigaciones asociadas, desde los presupuestos de la Psicología y los documentos emitidos por el Ministerio de Educación; dentro de ellos se encuentran: un folleto publicado en el año 2015 por el Ministerio de Educación Superior: “Información a los aspirantes interesados en acceder a la Educación Superior en Cuba”, listados impresos de las carreras ofertadas por el Ministerio de Educación Superior para el curso escolar 2015-2016 y el libro titulado ¿Qué voy a estudiar?, presente en la biblioteca del preuniversitario. Los resultados evidenciaron la falta de preparación que poseen los profesores para desempeñar la función de orientación profesional dentro de su rol de educador.

La toma de conciencia en cuanto a los saberes, habilidades, actitudes, creencias, valores, motivaciones y recursos personológicos e institucionales para realizar eficientemente la orientación profesional, es la utilidad básica de este programa. En este sentido se ampliaron los conocimientos respecto al proceso de orientación profesional en general; también se identificaron habilidades, actitudes, valores, creencias y motivaciones que sustentan su desempeño eficiente en esta función. El trabajo intencionado en cuanto al autoconocimiento, respecto a las debilidades y fortaleza en cada dimensión fue la principal vía para modificar la actitud hacia la búsqueda de superación y formación.

El grado de dificultad de los contenidos del programa se corresponde con el nivel de desarrollo profesional y psicológico, esperado para la formación y preparación que deben poseer como profesionales de la educación. Esta correspondencia se logra en dos aspectos. En primer lugar, se tuvo en cuenta en el diseño del programa las características de la identidad profesional de los participantes y también las características del grupo etario mayoritario. En segundo lugar, en la construcción del diseño desde la práctica, a través de su aplicación en una prueba piloto, se

garantizó la adecuación de la complejidad de los contenidos a los niveles de desarrollo profesionales adquiridos por cada persona y también acorde a las características de la edad.

En cuanto a la cobertura del programa, se aplicó a un grupo de profesores del preuniversitario seleccionado para la experiencia, que se desempeñaban como guías de grupos, tenían motivación por recibir formación respecto a la función y algunos estaban concebidos como reservas de guías para próximos cursos.

Análisis técnico del programa

Muchos de los recursos técnicos estaban diseñados de modo que los profesores tuviesen la posibilidad de aplicar lo aprendido en el programa, teniendo en cuenta también los conocimientos previos a su implementación, por ejemplo, en la sesión 3 se llevó a cabo una técnica de discusión en pequeños grupos en la cual ellos debían solucionar una situación problemática a partir de la profundización en determinadas habilidades previamente explicadas.

La variedad de los recursos técnicos se percibe con el cambio de estrategia de trabajo ocurrido a partir de la sesión 3, donde a partir de la valoración de diferentes indicadores por parte de la coordinadora, se decide asumir una perspectiva integrativa en el trabajo grupal. Esta decisión implicó a partir de ese momento la aplicación de recursos psicodramáticos que favorecieron el avance del grupo respecto a la tarea. Se comienza a hacer uso de técnicas más dinámicas, donde los sujetos tenían que asumir diferentes roles para poder solucionar las problemáticas que se les presentaban.

En cuanto a técnicas escritas, se utilizaron, por ejemplo, escala tipo Likert para medir actitud ante la función de orientación profesional en la sesión 4; elaboración de la carta inconclusa sesión 5. En técnicas orales se emplearon, por ejemplo, las reflexiones individuales y grupales que se realizaban a lo interno de las sesiones del programa. Respecto a las técnicas psicodramáticas se ejecutó, por ejemplo, jurado 13 en la sesión 5.

La mayoría de los recursos técnicos empleados requirieron de la participación y el análisis profundo, lo cual motivaba a los profesores a reflexionar y enfocarse en la búsqueda de alternativas de solución. Se realizaron ejercicios atractivos y complejos relacionados con situaciones problemáticas que tenían que solucionar entre todos. En este sentido se realizaron discusiones en pequeños grupos, solución de casos con problemáticas definidas, etc.

Análisis del sistema de evaluación

Durante la aplicación del programa se grabaron las sesiones y se tomaron notas en el momento en que se contaba con observadora. Todas las semanas el equipo se dedicó al trabajo conjunto en función de transcribir las relatorías de cada una de las sesiones grupales, su análisis y discusión en torno al comportamiento de los indicadores de evaluación, valorando así los ajustes a implementar en el diseño del programa y en la estrategia de trabajo con el grupo.

A partir del análisis de contenido generado en las discusiones grupales en cada una de las sesiones de trabajo se pudo dar cuenta del cumplimiento de sus objetivos. Los profesores expresaron haber tomado conciencia de los diferentes contenidos abordados a través de diferentes expresiones. La técnica “Recordando nuestra travesía” permitió que los profesores rememoraran el proceso grupal vivido, aportando así información sobre los recursos que causaron un impacto positivo, los momentos considerados de más alegría, más alegres, su propio avance dentro del programa y las necesidades de formación en las que aún se podría trabajar.

Análisis de los recursos materiales

Los recursos y medios utilizados que fueron necesarios para la implementación del programa fueron medios audiovisuales tales como celulares, cámara y un paquete de hojas. Los recursos y medios no disponibles o no planificados en el programa que eran necesarios para aumentar la efectividad fueron: data show y computadora para la proyección de materiales audiovisuales, materiales impresos en cartulina, papelógrafos.

En general los medios y recursos materiales utilizados se gestionaron por el equipo de coordinación. A pesar de la carencia de algunos, no se afectó de manera significativa la efectividad del programa. Una de las cuestiones que interrumpía el trabajo en las sesiones era la búsqueda por parte de los profesores de sus lápices y bolígrafos cuando se necesitaban.

El aula donde se trabajó fue estable durante todas las sesiones de trabajo, fue el aula de biología. Contaba con suficiente iluminación natural y artificial y con un mínimo nivel de ruido ambiental propio del proceso docente. Su disposición permitía trabajar en círculo o utilizar las mesas en dependencia de las actividades que se necesitaran desarrollar. Por otra parte, el mobiliario. (sillas, mesas, pizarra) estaba en muy buenas condiciones. El aula presentó una adecuada limpieza y orden.

Análisis de los recursos humanos

Para la consecución y el análisis de la experiencia grupal fue imprescindible el apoyo de los factores contextuales (consejo de dirección de la escuela y profesores guías). Teniendo en cuenta

que la Facultad de Psicología inicia relaciones con este preuniversitario desde el comienzo de las investigaciones del grupo de trabajo que sigue esta línea, la dirección de la escuela facilitó acceder a los profesores guías para que se trabaja con ellos. También se garantizaron las condiciones ambientales necesarias para el desarrollo del programa.

La composición del equipo de coordinación fue de dos personas, uno como coordinadora y otro como observadora registradora. A continuación, se realizará un análisis del cumplimiento de las funciones establecidas para cada uno de los roles del equipo de coordinación. La persona “registradora” llevaba el registro de toda la información referente al comportamiento de los indicadores de evaluación del programa. Una vez terminada las sesiones realizaba devoluciones a la coordinadora para que las tuviera en cuenta en las modificaciones a implementar en las próximas sesiones. La coordinadora, como responsable del trabajo con el grupo, enfocó sus procedimientos en el cumplimiento de los objetivos del programa a través del desarrollo de las sesiones. A continuación, se realizará un análisis del cumplimiento de sus funciones básicas:

Función de orientación: La coordinadora en la ejecución de su rol condujo el proceso de aprendizaje grupal e individual. Esta función tuvo dos objetivos específicos: La organización del proceso de aprendizaje implicó la elaboración del encuadre de la experiencia grupal en la sesión 1. Se elaboró una imagen previa de los elementos del proceso como son: objetivos, contenidos, métodos, horarios de trabajo formas de evaluación, etc. El segundo objetivo, en el cual la coordinadora direccionó el trabajo, fue la orientación para la ejecución del proceso de aprendizaje grupal. Para ello, en la sesión de sensibilización se realizó una presentación del programa. También al inicio de cada encuentro la coordinadora enunciaba el objetivo, en correspondencia los contenidos y las técnicas idóneas para el logro de este.

Función de interpretación: La coordinadora demostró conocimientos de los elementos básicos para el manejo del grupo como dispositivo para el cambio, interpretando posturas y actitudes para con la contribución grupal. Se visualiza también el trabajo con los silencios, los movimientos corporales y los contenidos emergentes.

Función de coordinación: Una de las premisas fundamentales que debe lograr la coordinación es la necesidad de crear un clima de confianza en el grupo; proporcionado que sus miembros se sientan cómodamente y sin amenazas para abordar los temas y lograr profundizar en los análisis. Se evidenció en la explicación de las instrucciones para el trabajo grupal, mediante la utilización de un lenguaje correcto, aterrizado a la realidad conectado con la realidad de la vida cotidiana del

funcionamiento de los preuniversitarios en la actualidad. Se visualizó la flexibilidad y creatividad en el empleo de técnicas que fueron necesarias implementar dado las contingencias presentadas en el grupo en diferentes momentos.

La coordinadora evidenció dominio de los contenidos centrales de este tipo de intervención, lo cual se puso en evidencia en devoluciones realizadas para favorecer la reflexión de los profesores o lograr cierres de contenidos importantes para darle cumplimiento al objetivo. A través del desarrollo de la motivación del grupo para el desarrollo de la tarea, potenció intencionalmente la participación de la mayoría de los participantes en las sesiones grupales. Para ello, utilizó diferentes estrategias como el reforzamiento positivo de sus aportes, la creación de la necesidad de explicitar los puntos de vistas de todos los participantes y la elaboración de preguntas para enriquecer las discusiones.

Función de evaluación: Se evidencia a través del diagnóstico del grupo, iniciado en la sesión de sensibilización donde la coordinadora se percató de que a pesar de que el grupo en general no estaba preparado había diferentes niveles de desarrollo de la competencia entre sus miembros. A lo largo del programa se iba explorando constantemente la situación de cada profesor mediante el uso de diferentes recursos técnicos. Una de las acciones funcionales para el grupo de manera independiente fue el reforzamiento del progreso que iban teniendo de manera grupal y en ocasiones individual. Esta acción fortaleció el progreso en la tarea de los miembros del grupo.

Ejecución de la temporalización de las sesiones del programa

La duración de cada una de las sesiones del programa estaba concebida para un período de tiempo de una hora y media a dos horas aproximadamente. En la mayoría de las sesiones de trabajo existió un desajuste entre esta planificación y la temporalización real, generalmente por exceso. Esto se produjo dado la implicación del grupo en las discusiones grupales y rondas de comentario, con altos niveles de reflexión.

Durante el desarrollo de las sesiones existió un aprovechamiento adecuado del tiempo concebido para trabajar desde el diseño del programa. En las sesiones de fuertes núcleos de contenidos a desarrollar fue necesario extenderse un poco más de lo previsto, pero fue posible gracias al interés y motivación de los participantes demostrado en la inexistencia de fatigas y cansancio por el tiempo extendido. Por dicha necesidad de dilatación del tiempo, es que se recomienda en las sesiones: 2, 3, 4, segmentar el contenido y trabajarlo en más sesiones de lo previsto.

DISCUSIÓN

Considerando las deficiencias encontradas en los profesores de distintos centros preuniversitarios de La Habana, en relación con la competencia OP, se elaboró y se evaluó un programa de capacitación para el desarrollo de esta (López-Angulo, 2018).

La fundamentación de este programa es coherente con la orientación educativa, favoreciendo el trabajo en el desarrollo de procesos imprescindibles para un desempeño eficiente de los profesionales de la educación; entendiendo esta competencia como una configuración psicológica susceptible a desarrollar y potenciar, ya que se compone por diferentes aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales y personales que se expresan en el desempeño de la OP.

En Chile se encuentra la implementación de un programa, pero enfatizando en el valor del aprendizaje socioemocional, es decir, en cómo desarrollar competencias en dicha área e insertarlo en el contexto escolar de Marchant, Milicic y Soto (2020), en donde se evidencia que una capacitación adecuada a los profesores influye positivamente en el desarrollo de autoestima de los estudiantes y plantea que las intervenciones que incluyen a profesores y directivos constituirían un camino estratégico para promover el desarrollo socioemocional del alumnado. Se plantea la importancia de la formación continua de los profesores, que le permita dedicar tiempo a actualizar conocimientos y competencias docentes.

En Cuba también se encuentran otras investigaciones y estrategias de OP, asimismo se exponen ideas y experiencias de orientación educativa y profesional realizadas en una Universidad de Ciencias Pedagógicas. La propuesta del trabajo de orientación educativa y profesional se desarrolla mediante un sistema que integra a orientadores y profesores, dirigidos por máximas autoridades de cada facultad y donde el espacio fundamental de reflexión y toma de decisiones para nuevas acciones es el colectivo de año (Del Pino, 2013).

En el programa de capacitación que se ha expuesto, se puntualiza que este se realizó en cooperación con los destinatarios, construido colaborativamente y validado en el contexto de una experiencia piloto aplicada en un instituto preuniversitario de La Habana, Cuba. Al ser un programa valioso para el desarrollo de la competencia, los profesores ofrecieron sus valoraciones y expusieron sus necesidades.

En conjunto con los contenidos presentados relacionados con las dimensiones saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer, desde donde se entiende la competencia OP; otros

elementos provenientes de actuales investigaciones asociadas y desde los propuestos de la psicología y documentos emitidos por el Ministerio de Educación de Cuba, se logró el propósito de esta investigación, de ofrecer un programa de capacitación actualizado para el desarrollo de la competencia OP dirigido a profesores preuniversitarios cubanos.

Se han utilizado diferentes técnicas, entre ellas, una escala tipo Likert para medir actitud ante la función de OP, técnicas orales basadas en reflexiones individuales y grupales que se realizaron a lo interno de las sesiones del programa, así como técnicas psicodramáticas como “Jurado 13”, las cuales favorecieron el avance del grupo respecto a la tarea. Estos recursos requieren la participación, provocando el análisis profundo en profesores, motivándolos a reflexionar y enfocarse en la búsqueda de alternativas de solución. Las valoraciones, exposiciones de ideas y debates sobre diferentes elementos se constituyeron en un dialogo abierto a la reflexión y dudas.

Se ha demostrado la utilidad de contenidos, a partir de los análisis generados en las discusiones grupales en cada sesión de trabajo, se da cuenta del cumplimiento de objetivos. De igual forma, los recursos técnicos fueron coherentes con sus objetivos, los que correspondían a los objetivos específicos del programa. Su articulación facilitó el logro del propósito fundamental de la experiencia formativa, ya que el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos tributó a crear las condiciones necesarias para garantizar el desempeño profesional eficiente asociado a la función OP de los docentes.

Los profesores expresaron haber tomado conciencia de los diferentes contenidos abordados. De ahí a través de la técnica “recordando nuestra travesía”, ellos rememoraron el proceso grupal vivido, aportando así información sobre los recursos que causaron un impacto positivo, los momentos de más alegría son su propio avance dentro del programa y las necesidades de formación en las que aún se podría trabajar.

Por lo tanto, aunque el objetivo del programa fue diseñar un programa de capacitación de la competencia OP en colaboración, las acciones hechas por parte de la coordinación favorecieron el Insight en los profesores en cuanto a contenidos relacionados con la competencia orientación profesional, lo que hizo promover el cambio en ellos, en este sentido se les brindó informaciones necesarias a través de múltiples devoluciones, como la necesidad de tomar conciencia de fortalezas y debilidades que potencian o dificultan la ejecución eficiente de la función de OP.

A través de la capacitación a los docentes de preuniversitario en el desarrollo de la competencia de orientación profesional, y su puesta en práctica a través de su rol en el propio contexto del

educador, se podrán desarrollar en los jóvenes cubanos importantes acciones educativas en torno a su motivación y orientación profesional. Una adecuada motivación por las carreras de su preferencia, sustentadas por una eficiente OP. Esto permitirá en la futura inserción en los estudios superiores, mejores índices de permanencia de los jóvenes y, por lo tanto, el porcentaje de graduados también sería mayor. Cuando estos estudiantes universitarios se gradúen de las carreras de su preferencia, motivados intrínsecamente, serán coherentemente futuros trabajadores comprometidos, motivados e identificados con su profesión.

Una limitación de este estudio es que la validación solo se realizó en un preuniversitario, se invita a los profesionales interesados en la temática a aplicarlo después del diagnóstico de las necesidades y adaptación del programa a las características del preuniversitario.

CONCLUSIÓN

A partir de la experiencia reportada, este programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional, dirigido a profesores de los institutos preuniversitarios de La Habana, es una propuesta de capacitación válida para el desarrollo de la competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeyda, A. (2017). *Programa de orientación profesional para la elección profesional responsable*. [Tesis de doctorado no publicada, Universidad de La Habana].
- Del Pino, JL. (2013). Orientación educativa y profesional en el contexto cubano: Concepciones, experiencias y retos. *Revista Alternativas cubanas en psicología*, 1(2), mayo/agosto. 48-54. Recuperado de: <https://www.acupsi.org/index/download.html?id=articulos/2-06-orientacion-educativa-y-profesional-en-el-contexto-cubano-concepciones-experiencias-y-retos-pino.pdf>
- Durán, G. (2013). *La educación postgraduada para el fortalecimiento de la Orientación profesional en el Desempeño de los Enfermos*. [Tesis de doctorado no publicada].
- Gaceta Oficial de la República de Cuba (1981) No.014/1981. Resolución Ministerial No.18/81.

- López-Angulo, Y. (2018). *Programa de capacitación para el desarrollo de la competencia orientación profesional, dirigido a profesores de preuniversitarios*. [Tesis de maestría no publicada, Universidad de La Habana].
- Marchant, T., Milicic, N. y Soto, P. (2020). Educación Socioemocional: Descripción y Evaluación de un Programa de Capacitación de Profesores. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2020, 13(1), 185-203. <https://doi.org/10.15366/riee2020.13.1.008>
- Tejada, J. (2004). *Evaluación de programas. En Módulo VI: Investigación e innovación formativa, Unidad didáctica: La evaluación de Programas*. CIFO.
- Ramírez-Grajeda, B. (2016). Fundamentos del trabajo grupal para la investigación social. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 38(2), 96-115.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de cada autor al artículo

Yaranay López-Angulo: contribuyó a la revisión de la literatura, al diseño, aplicaciones, al análisis de datos, al resumen, a la redacción del manuscrito y a la revisión del texto completo.

Fabiola Sáez-Delgado: contribuyó al diseño del estudio, al resumen, a la revisión del texto completo y a la redacción del manuscrito.

Katherine Núñez González: resumen, revisión del texto completo y redacción del manuscrito.

Annia Almeyda Vázquez: contribuyó a la interpretación de los resultados, la redacción del manuscrito y la revisión del texto completo. Todos los autores contribuyeron al artículo y aprobaron la versión presentada.