

El desempeño profesional: Un análisis histórico y contextual

The professional performance: A historical or contextual análisis

Lidiesky Verdecia Almarales^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-2699-6999>

Zaymi Portela Pérez² <https://orcid.org/0000-0003-4776-1846>

¹Instituto Superior del MININT “Eliseo Reyes Rodríguez. Capitán San Luis”

²Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior-Universidad de La Habana, Cuba

*Autor para la correspondencia: lidieskyverdeciaalmarales@gmail.com

RESUMEN

El desempeño profesional ha sido objeto de estudio y evaluación a lo largo de la historia, con orígenes que se remontan a diversas culturas y épocas. Este artículo explora la evolución del concepto desempeño profesional, desde las primeras evaluaciones en la Dinastía Wei en China hasta los enfoques contemporáneos en Latinoamérica y Cuba. A través de un análisis crítico de las contribuciones de diversos autores, se busca comprender cómo las evaluaciones del comportamiento humano han influido en el desarrollo de sistemas de medición del rendimiento en contextos laborales, educativos y sociales.

Palabras claves: *desempeño profesional, enfoques contemporáneos, rendimiento, contextos laborales, educativos y sociales, evaluaciones.*

ABSTRACT

Professional performance has been the subject of study and evaluation throughout history with origins that date back to various cultures and eras. This article explores the evolution of the concept of professional performance from the first evaluations in the wei dynasty in China to contemporary approaches in Latin America and Cuba. Through a critical analysis of the contributions of various authors, we seek to understand how evaluations

of human behavior have influenced the development of performance measurement systems in work, educational and social contexts.

Keywords: professional performance, contemporary approaches, performance, work educacional and social contexts, evaluations

Recibido: 20/01/2025

Aceptado: 15/02/2025

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desarrollo sostenido de los resultados de la ciencia, la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales y económicas que impactan en el mundo laboral, reclaman de manera acelerada el crecimiento de los conocimientos, habilidades, capacidades y valores de los profesionales para garantizar un mejor desempeño.

La necesidad de medir el rendimiento humano sigue siendo relevante, especialmente en contextos educativos y laborales donde se busca una mejora continua. En este sentido, el desempeño profesional de los recursos humanos, ha sido una preocupación constante en diversas sociedades a lo largo de la historia. Desde las antiguas civilizaciones hasta la actualidad, el comportamiento humano, ha sido fundamental para garantizar la eficacia y eficiencia en diferentes ámbitos laborales.

Ante esta realidad, Cuba se encuentra inmersa en un proceso de perfeccionamiento que demanda a nivel institucional la actualización del personal técnico-productivo y los servicios; la cual dedica gran cantidad de recursos en esta dirección al desarrollo integral del hombre en constante reto con el mundo.

El presente artículo presenta una visión general sobre los orígenes y evolución del desempeño profesional y la relación que guarda con el proceso de superación para su mejoramiento, integrando referencias históricas y contemporáneas relevantes del tema propuesto.

DESARROLLO

Desarrollo histórico del desempeño profesional.

El desempeño profesional tiene sus orígenes a partir de las evaluaciones del comportamiento humano durante el cumplimiento de ciertas obligaciones entre ellas religiosas, laborales y educativas.

Antigüedad: China y Grecia

En la antigua China, en los años 221-265 a.c, los emperadores de la Dinastía Wei, tenían la figura del valorador imperial representaba una forma sistemática de evaluación que buscaba asegurar la lealtad y eficacia de los funcionarios. Por otro lado, En la Grecia clásica, Pitágoras, implementó un sistema de observaciones que permitía evaluar el carácter de los aspirantes a su escuela, sentando las bases para futuros métodos de evaluación del desempeño. (Padilla, 2021, p. 3)

Edad Media: La educación formal

Con el surgimiento de las primeras universidades en la Edad Media, se hizo evidente la necesidad de evaluar el desempeño académico. Los exámenes orales se formalizaron como métodos para medir el conocimiento y la capacidad de los estudiantes, lo que marcó un hito en la evaluación educativa.

Revolución Industrial: Nuevas perspectivas

Durante el siglo XVIII, se comenzaron a estandarizar los procesos de la evaluación en la educación, mientras que, a mediados del siglo XIX, la Revolución Industrial trajo consigo un enfoque más cuantitativo. Aunque era sencillo medir la productividad de las máquinas, los empresarios enfrentaron dificultades al evaluar el rendimiento humano, lo que llevó a una búsqueda por métodos más efectivos.

Contexto contemporáneo: Latinoamérica y Cuba

En las últimos cuatro décadas, los sistemas educativos en Latinoamérica han centrado sus esfuerzos en mejorar la calidad educativa mediante el análisis del desempeño profesional desde las ciencias pedagógicas, en torno a la figura del maestro, profesores y otros profesionales, -en diferentes contextos-, como vía para lograr el salto cualitativo que demanda este propósito.

En Cuba, la Educación Avanzada, se ha consolidado como una alternativa pedagógica que promueve el mejoramiento profesional y humano, proyecto dirigido por Añorga (2012), establece indicadores claves para evaluar el desempeño profesional en diversas áreas de la práctica social, como una condición para el ejercicio exitoso y eficiente de su profesión.

Contribuciones teóricas al desempeño profesional

La palabra desempeño es la “capacidad de un individuo para lograr resultados significativos y hacer una contribución valiosa a su trabajo”. (Drucker, 1967, p. 173).

En cambio, se considera incluir a esta definición los términos habilidades emocionales, sociales y valores a partir de cinco áreas clave: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. (Goleman, 1995, p. 105)

Según el Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, describe el desempeño como: “cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción; la palabra se extiende al conjunto de acciones que se realizan para lograr un objetivo”. (Real Academia Española. Recuperado el 10 de enero de 2025).

Julia Añorga Morales considera que el desempeño “es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión”. (Añorga, 2008, p.87)

En las definiciones presentadas se resalta que el desempeño enfatiza en el carácter multidimensional que implica la interrelación dialéctica entre los procesos cognitivos, habilidades, capacidades, competencias actitudes y valores que influyen para cumplir con las funciones asignadas, lo cual revela el grado personológico, ético, afectivo-volitivo, de motivación y significación hacia las responsabilidades de las personas y el carácter transformador sobre ellas.

Lo anterior, queda reflejado en la legislación vigente, Decreto Ley No. 350 “De la capacitación de los trabajadores” (2018) define, en su Artículo 3, (inciso d). - que el desempeño: “Es el rendimiento y la actuación demostrada por el trabajador o estudiante al ejecutar el cumplimiento exitoso de las funciones y tareas principales que exige su labor, con dominio manifiesto de los conocimientos y habilidades adquiridas”. (p. 52), se aprecia que el desempeño se introduce en la práctica productiva y social provocando un salto cualitativo en el hombre, y en su comportamiento, actuación y demostración de capacidades, así como repercute en la calidad y resultado del trabajo, alcanzando un

desempeño cercano a la deseada profesionalidad, y provocando una conducta ciudadana que esboza el modelo deseado.

Julia Añorga Morales define como desempeño profesional al “proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas: con cuidado, precisión, profundidad, originalidad y rapidez.” (Añorga, 2014, p. 40).

En este sentido, esta autora se refiere al carácter de proceso continuo del desempeño profesional, lo cual implica la interrelación dialéctica entre las necesidades e intereses para la obtención de un resultado de la actividad cognoscitiva, práctica, y axiológica, los cuales se expresan en el cumplimiento de las funciones profesionales y se mide en términos de calidad, cantidad, eficiencia y eficacia.

A partir del análisis de la definición del concepto “Desempeño Profesional”, se identifican elementos comunes que permiten comprender su importancia y aspectos claves, los siguientes:

- **Carácter de proceso:** se evidencia en el mejoramiento profesional, institucional y social de estos, donde se tiene en cuenta la atención a las competencias laborales, la comunicación y el ejercicio de sus tareas.
- **Competencias y habilidades:** implica la demostración de competencias y habilidades específicas relacionadas con el campo de trabajo. Estas pueden incluir conocimientos técnicos, habilidades prácticas, capacidad de análisis, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación efectiva, liderazgo y trabajo en equipo, entre otras.
- **Resultados y logros:** la obtención de resultados y logros concretos en el ámbito laboral. Estos pueden medirse en términos de metas alcanzadas, proyectos completados, calidad del trabajo realizado, impacto en la organización o en la sociedad, entre otros indicadores de rendimiento.
- **Ética y responsabilidad:** Esto implica actuar de manera ética, respetando los principios y valores fundamentales de la profesión, así como cumplir con las normas y regulaciones establecidas en el campo de trabajo.

- **Actualización y aprendizaje continuo:** El desempeño profesional implica estar actualizado y en constante aprendizaje, mantenerse al tanto de los avances y cambios en el campo laboral, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y adaptarse a las demandas y retos del entorno profesional.
- **Autonomía y autonomía profesional:** Se reconoce la importancia de la autonomía en el desempeño profesional. Esto implica la capacidad de tomar decisiones y actuar de manera independiente, asumiendo responsabilidades y liderando proyectos o tareas asignadas.
- **Evaluación y retroalimentación:** Se establecen mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el rendimiento y brindar retroalimentación que permita mejorar y desarrollar el desempeño profesional.
- **Contribución y compromiso:** El desempeño profesional implica una contribución significativa y un compromiso con la organización, la profesión y la sociedad en general, por lo que contribuye a la formación de valores, a compartir conocimientos, experiencias y trabajar de manera comprometida y responsable en beneficio de los demás.

En este sentido, se propone una reconceptualización del término desempeño profesional de los recursos humanos como “la capacidad para desarrollar las funciones inherentes al cargo laboral, que implican el logro de los modos de actuación sobre la base de su comportamiento político-ideológico, la calidad para resolver los problemas técnicos-especializados desde la superación profesional y la actividad científico-investigativa, en correspondencia con las exigencias actuales”. (Verdecia, 2017, p. 37)

- **Político-ideológico:** permite actuar ante situaciones que se presentan en su profesión bajo los preceptos de la ética, y los principios de la Revolución, siendo ejemplo personal en el cumplimiento de sus funciones, sentido de pertenencia y estar preparado para explicar y argumentar la actualidad nacional e internacional.
- **Técnico-especializada:** posibilita la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado.
- **Superación profesional:** permite la actualización permanente, el mejoramiento del desempeño de sus actividades profesionales, así como el enriquecimiento de su acervo cultural y especializado y la retroalimentación de los conocimientos ya alcanzados.

- **Científico-investigativa:** persigue que los recursos humanos puedan investigar, desarrollar y valorar las posibles soluciones a una problemática determinada; la publicación de resultados científicos; la participación en eventos científicos; aplicación de conocimientos científicos, en su quehacer diario, que contribuyen a formar un pensamiento creativo e innovador.

Es necesario un acercamiento al concepto mejoramiento del desempeño profesional, según Roca, “es un 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, orientado a promover un aprendizaje continuo que atienda su integridad, diversidad y que mejore sus competencias para lograr un desempeño en correspondencia con las exigencias sociales”. (Roca, 2001, p. 22)

En la Teoría de la Educación Avanzada se reconoce que el mejoramiento del desempeño profesional es aquellas: “transformaciones positivas en el desarrollo intelectual, físico y espiritual del hombre, a partir de conocer, interiorizar sus problemas cognitivos y afectivos, sus destrezas y aspiraciones con suficiente racionalidad y motivación por la profesión, de acuerdo con un contexto social determinado, evidenciándolo en el desempeño con una intención creadora, para contribuir con producción intelectual al funcionamiento de su entorno laboral, profesional, familiar y comunitario, mediante su satisfacción en lo personal, profesional, y de sus propias virtudes humanas.” (Añorga, 2010, p. 27)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se identifican como elementos comunes que permiten comprender como aspectos claves, los siguientes:

- Este se identifica, relaciona o interpreta como la preparación, superación o capacitación que requieren los recursos humanos.
- Está encaminado a elevar la calidad del desempeño profesional de los recursos humanos.
- Se asocia al desarrollo de las competencias profesionales, que son inherentes al cargo o responsabilidad de los recursos humanos.

El mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos, es un proceso que se desarrolla mediante la actividad de los sujetos implicados, lo que permite que se establezca la actualización de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores sobre la

base de los indicadores político-ideológico, técnico-especializado, la superación profesional y la actividad científico-investigativo. (Verdecia, 2022, p. 7)

Por tanto, el desempeño profesional se encuentra estrechamente vinculado con la preparación de los individuos y el modo en que desarrollan esta actividad, en su interacción social y está asociado con capacidad, funciones, ejercicio, competencias, conducta y formación profesional. De ahí, que, para el logro del desempeño profesional de los recursos humanos, resulta indispensable la superación.

Relación entre el proceso de superación y el mejoramiento del desempeño profesional desde la Educación Avanzada

La teoría de la Educación Avanzada se desarrolla en Cuba como contribución al desarrollo de la pedagogía, pero también a otros sectores de la sociedad cubana; encontrando sus premisas en las ideas de Saco, Varela, José de la Luz y Caballero, Martí y Fidel, como plantean sus propios autores.

Además, se apoya en la relación entre la Filosofía, la Ciencia y la Educación, lo cual permite identificar los fundamentos esenciales de las concepciones educativas y pedagógicas, para asumir los principios de la Filosofía de la Educación: carácter masivo y equidad, la combinación estudio y trabajo, la participación democrática y abierta a la diversidad, donde se establece la relación cultura-educación-identidad, la atención a diferencias, la formación integral del hombre, y el carácter sistémico-histórico-clasista.

Por consiguiente, es capaz de proporcionar una mejor calidad de vida a los profesionales e incentivarlos para la transformación, la producción y la creación de nuevos conocimientos y valores que determinen una mejor actuación al tener en cuenta los aspectos cognitivos, afectivos, el desarrollo de valores y producción e introducción de conocimientos, elementos a considerar en la estrategia de superación que se propone.

Por otro lado, esta teoría considera que la superación “(...) es aquella dirigida a graduados universitarios, con el propósito de perfeccionar el desempeño profesional y contribuir a la calidad del trabajo. Se organiza sistemáticamente por las universidades y algunas entidades autorizadas para su ejecución, o cooperadamente entre ambas. Certifica conocimientos, y en ocasiones, se ejecuta por recomendaciones de los empleadores para ocupar puestos laborales. Utiliza diversas formas, pero sólo certifica cursos,

entrenamientos y diplomados. Es generalmente escolarizado, con frecuentes actividades prácticas. (Añorga, 1995, p. 7)

Para el mejoramiento del desempeño profesional se debe considerar, en primer lugar, el papel que desempeña la superación a partir de la actividad en el desarrollo y transformación de los sujetos implicados en ella.

En la actividad se manifiesta la interrelación dialéctica como la relación sujeto-objeto y sujeto-sujeto, sobre este particular Marx planteaba: “Y a la par de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina”. “La actividad, en tanto modo de existencia, desarrollo y transformación de la sociedad, incluye en síntesis lo ideal y lo material, en la interrelación dialéctica sujeto-objeto, se convierte recíprocamente”. (Pupo, 1990, p. 14)

En el proceso de superación “... la actividad se desarrolla a través de las tres dimensiones que actúan en las relaciones del hombre en la sociedad, la actividad cognoscitiva, la actividad práctica y la actividad axiológica, siendo esta de gran importancia para el desarrollo del mismo, pues permite comprender el proceso de la actividad valorativa y el papel que desempeñan las necesidades y los intereses en la propuesta de fines para alcanzar un resultado, que en este caso es el mejoramiento del desempeño profesional”. (Santos, 2005, p. 13)

Durante el proceso de superación profesional, la actividad cognoscitiva se manifiesta como una interacción dialéctica sujeto-objeto, cuyo resultado se expresa en un determinado conocimiento de la realidad aprendida en dicho proceso. Al tomar en consideración los criterios anteriores, se puede afirmar, que, para mejorar el desempeño profesional de los recursos humanos, la actividad valorativa o axiológica desempeña un papel determinante, a partir del modo en que se manifiestan las necesidades e intereses engendradas en la actividad práctica.

Por tanto, la superación, facilita el cumplimiento de los objetivos propuestos al considerar su carácter procesal, complejo, multidimensional y las interrelaciones que se dan en este contexto, a partir de la responsabilidad compartida entre profesores y tutores en la formación de estos estudiantes y la necesaria correspondencia que debe existir entre el mejoramiento del desempeño profesional de los recursos humanos y las exigencias sociales, a partir de:

- Contribuir a la educación político – ideológica, mostrando la obtención y aplicación de conocimientos a la vida, la ciencia, la técnica y el arte, posibilita comprender y transformar el mundo, y ayuda a desarrollar valores y actitudes acordes con los principios de nuestra Revolución.
- Potenciar el desarrollo de los recursos humanos hacia niveles superiores de desempeño, a través de la realización de tareas cada vez más complejas, incluso de carácter interdisciplinario, y el tránsito progresivo de la dependencia a la independencia y la creatividad.
- Plantear la actualización, sistematización y completamiento de los contenidos en función de solucionar problemas profesionales mediante la aplicación de las herramientas tecnológicas, de modo que no sea solo un medio para fijar los contenidos, sino también para adquirir nuevos conocimientos y aplicar eficientemente los niveles de decisión.
- Propiciar la reflexión, la comprensión conceptual junto con la búsqueda de significados, el análisis de qué métodos son adecuados para la obtención de conocimientos, dando posibilidades para que los recursos humanos elaboren y expliquen sus propios procedimientos, de modo que se aleje todo formalismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Realizar el diagnóstico sistemático de los conocimientos, habilidades, a partir de las necesidades de superación tanto personal como institucional, valorando en cada caso, cuáles son las debilidades y potencialidades.
- Proyectar la evaluación en correspondencia con los objetivos del cuarto nivel de enseñanza, a partir de la aplicación de la autoevaluación y la coevaluación, con el objetivo de propiciar de manera consciente, sus debilidades y potencialidades para que contribuya a elevar los niveles de autovaloración durante el proceso de enseñanza-aprendizaje para un mejor desempeño profesional.

CONCLUSIONES

El desempeño profesional es un concepto integral que abarca múltiples dimensiones interrelacionadas. El carácter de proceso continuo, la ética, la responsabilidad, la actualización constante y la autonomía constituyen elementos que cumplen un papel fundamental en la configuración del éxito profesional. Comprender estas dimensiones

permite no solo evaluar el desempeño individual, sino también promover un entorno laboral que fomente el crecimiento y el desarrollo de todos los profesionales involucrados. Este enfoque holístico es esencial para enfrentar los retos contemporáneos en el ámbito laboral y educativo.

Durante el proceso de superación profesional, la actividad cognoscitiva se manifiesta como una interacción dialéctica sujeto-objeto, cuyo resultado se expresa en un determinado conocimiento de la realidad aprendida en dicho proceso. Al tomar en consideración los criterios consultados, se puede afirmar, que, para mejorar el desempeño profesional de los recursos humanos, la actividad valorativa o axiológica desempeña un papel determinante, a partir del modo en que se manifiestan las necesidades e intereses engendradas en la actividad práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga, J. (1995). Una teoría para el Mejoramiento Profesional y Humano. Boletín Educación Avanzada. CENESEDA
- Añorga, J., Morales, Robau, DL., Magaz, G., Caballero, E. (2010). Glosario de Términos de la Educación Avanzada. Material en soporte digital. La Habana: ISPEJV
- Añorga, J. (2008). Glosario de términos de la Educación Avanzada. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Añorga Morales, J (2012). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. [Tesis]. ; ISPEJV La Habana.
- Añorga, J. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. VARONA, 58, enero-junio, pp. 19-31, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
- Decreto Ley 350 de 2017 [con fuerza de ley]. De la Capacitación de los trabajadores. 13 de febrero de 2018 Gaceta Oficial de Cuba No.13 Extraordinaria.
- Drucker, P. (1967). *The effective Executive*. Ed. Harper & Row. <https://boks.google.com>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. ed. Bantam Books, Estados Unidos. (12 de agosto de 2022). <https://boks.google.com>
- Padilla, P. (2021). *Historia de la evaluación del desempeño. Gestión de personas y Administración*. <https://pedropadillaruiiz>

- Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría fisiológica*. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
- Real Academia Española. (s.f.). *Mejorar*. En *Diccionario de la lengua española.*, de <https://dle.rae.es/mejorar>
- Roca, A. R. (2001). *Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y Profesional* [Tesis de doctorado, Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero].
- Santos, J. (2005). *Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de las Instituciones Politécnicas Agropecuarias* [Tesis de doctorado, Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional Héctor Alfredo Pinedo Zaldívar].
- Verdecia, L. (2017). *Sistema de acciones de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional del inspector frontera de la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería* [Tesis de maestría, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona].
- Verdecia, L. (2022). La capacitación para el perfeccionamiento del desempeño profesional de los recursos humanos. Una estrategia para su solución. *Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación. Revista IPLAC, (2140)* <https://orcid.org/0000-0002-2699-6999>

Declaración de conflicto de interés

Las autoras declaran que no existe conflicto de intereses

Contribución de autores

Lidiesky Verdecia Almarales: concepción, investigación, análisis formal, Redacción – revisión y edición

Zaymi Portela Pérez: concepción, investigación, análisis formal, Redacción – revisión y edición