

Tipo de artículo: Artículo original  
Temática: Enseñanza de las Ciencias Informáticas  
Recibido: 27/05/2015 | Aceptado: 25/06/2015

## **El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados**

### ***Professional development: a category needed to talk about quality of training and the introduction of results***

Akaela Marisol Miranda Padilla <sup>1\*</sup>, Miguel Angel Hernández de la Rosa <sup>1</sup>, Eylín Hernández Luque <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad de las Ciencias Informáticas. Km 2½ Autopista La Habana - San Antonio de los Baños, La Habana.  
{miguelangel, ehernandezl}@uci.cu

\* Autor para correspondencia: miguelangel@uci.cu

---

#### **Resumen**

La presente reseña teórica expone una sistematización de la categoría desarrollo profesional partiendo de las consideraciones generales sobre el desarrollo humano y en particular el desarrollo profesional. También se analizan los enfoques teóricos sobre el tema y los conceptos con los que se aborda en el ámbito educativo y organizacional. El aporte fundamental de esta reseña está en el análisis de la calidad de la formación a través de la problemática del desarrollo profesional; y en la propuesta de operacionalización de la variable desarrollo profesional a través de su definición y desglose en variables, dimensiones e indicadores.

**Palabras clave:** Desarrollo profesional, Calidad de la formación, Sistematización teórica, Variables, Dimensiones e Indicadores.

#### **Abstract**

*The present theoretical review exposes a systematizing of the category professional development leaving of the general considerations on the human development and in particular the professional development. The theoretical focuses are also analyzed on the topic and the concepts with those that it is approached in the educational and organizational environment. The fundamental contribution of this review is the analysis of the quality of the formation through the problem of the professional development; and in the proposal of operationalization of the variable professional development through its definition and breakdown in variables, dimensions and indicators.*

**Keywords:** Professional Development, Quality of the formation, Theoretical Systematizing, Variables, Dimensions and Indicators.

---

## Introducción

A continuación se exponen algunas de las consideraciones generales sobre el desarrollo humano y en particular el desarrollo profesional.

El desarrollo humano ha sido estudiado desde disímiles ciencias y contextos, variando su interpretación según la concepción filosófica y la mirada sobre el actor del proceso (estudiantes, profesionales, etc). En este sentido Peralta (2005) adjudica diferentes roles de contribución a la conceptualización del desarrollo profesional desde las diferentes disciplinas: La Psicología a partir de una interpretación de la conducta humana y a una intervención más acorde con esos principios teóricos que la conforman, y la Pedagogía contribuiría a fundamentar si el hecho didáctico y los principios de intervención están en consonancia con esas teorías.

El enfoque psicológico que se asume de base a esta fundamentación, es la propuesta de Vygotsky conocida como enfoque histórico - cultural (EHC); la cual se fundamenta en la filosofía materialista- dialéctica que concibe el desarrollo como un proceso de devenir histórico muy permeado por la socialización. Sus planteamientos nos permiten determinar principios que rigen este desarrollo, etapas que atraviesa, sus características, determinantes, etc.; permitiendo obtener una visión integradora y holística de un proceso tan complejo como el desarrollo humano.

Siguiendo a Fariñas (2009) continuadora de los postulados del EHC, podemos definir algunos de los principios del desarrollo humano, aplicables a todas sus aristas:

- El desarrollo humano está sujeto a un conjunto de condicionamientos históricos y culturales que actúan en interacción compleja, dialéctica. La autoeducación y con esta la autodeterminación operan creativamente como motor fundamental de desarrollo.
- El desarrollo se refiere fundamentalmente a las transformaciones totales, a los cambios revolucionarios ocurridos en la personalidad a lo largo de la vida, no a la coordenada temporal de ocurrencia de los mismos.
- El desarrollo es ocasionado por la conjunción compleja de condiciones subjetivas- objetivas, que pueden variar a lo largo de la vida del sujeto y de la historia de la sociedad en que este vive (Fariñas 2009).

Fariñas (2009) propone también sintetizar esta concepción de desarrollo humano en parámetros generales e indicadores aplicables al análisis de la personalidad en todas sus esferas, estos parámetros son:

- De carácter sistémico: expresan de manera convergente y dinámica los diferentes condicionantes (interpersonales e intrapersonales o externos e internos) de la unidad de análisis que se estudie. Indicadores: Integralidad, versatilidad, etc.
- De internalidad: expresan las motivaciones de los sujetos, si se dirigen a exigencias externas o a necesidades personales. Indicador: autenticidad.
- De eficacia: expresan la calidad de “la obra creada y de su proceso de fundación original durante el desarrollo”. Indicadores: fecundidad, salud mental, etc.
- De historia: expresan la consistencia del desarrollo de los sujetos. Indicadores: estilo de vida, efectividad, etc.
- De refinamiento: expresan cómo el desarrollo ha sido utilizado en su transcurso y así perfeccionado, se manifiestan en sentimientos, motivaciones, valores, capacidades, etc.
- De la energización: expresan el nivel de activación de los sujetos y se manifiesta en los ritmos de su vida, la capacidad de resistencia ante la variedad y carga de actividades, etc.

Esta propuesta nos permite adentrarnos en la configuración del desarrollo de cualquier unidad de la personalidad y de la misma como un todo, siempre partiendo del supuesto que el desarrollo humano es un proceso dialéctico y relativamente estable y donde los parámetros descritos a menudo se contradicen y median mutuamente, “las posibilidades de existencia de redes de parámetros puede ser tan vasta como es de ilimitada la diversidad de sujetos” (Fariñas, 2009).

Como una esfera de la personalidad, definir desarrollo profesional pasa necesariamente por la complejidad que significa comprender y conceptualizar las peculiaridades del desarrollo humano. A estas dificultades se agrega la falta de consenso y ambigüedad con que los autores definen el término, mostrándose mayor diversidad en las posturas que abordan el polémico ámbito educacional.

Uno de los problemas iniciales a los que se enfrenta la tarea de análisis y sistematización del concepto de desarrollo profesional es la amplitud de significados que recibe así como el ser asumido en ocasiones como sinónimo de términos diferentes. Para ayudar a la comprensión del concepto la autora García (1999) propone algunos criterios sobre los que se estructura cualquier definición de desarrollo profesional y que a su vez sirven también como puntos de análisis de las conceptualizaciones aportadas.

Dichos puntos son el marco conceptual que subyace implícita o explícitamente, la forma en que se asume el desarrollo: producto o proceso; el contenido o sea qué cambia, los protagonistas del desarrollo (quién lo demanda o necesita) si se orienta desde la institución o a nivel personal. Y finalmente la etapa o momento de la formación en que se pone mayor énfasis (inicial o permanente).

No todos estos aspectos son abordados en las aportaciones que existen sobre el tema, la tendencia es a desarrollar investigaciones e incluso teorizaciones sobre el tema sin definir claramente todos los puntos. Incluso no suelen proponerse conceptos que desliguen el desarrollo profesional de otros procesos como la formación permanente y la capacitación.

No obstante, se puede encontrar algunas definiciones que le separan claramente de otros procesos que ocurren en el ámbito educativo. Cano (2005) cita un concepto de Benedito (2000) sobre desarrollo profesional que articula con bastante éxito los criterios de García (1999), este plantea que “el desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto”.

Otra noción de desarrollo profesional, específicamente del docente, es la de Fuentealba (2006), para este autor el desarrollo hace referencia tanto a una acción como a un efecto; en este sentido, refiere tanto a un proceso como a un producto y según este autor implica que se produzcan cambios perfectivos a lo largo de la carrera profesional y que exista una relación estrecha entre éstos y el aprendizaje de la enseñanza.

El desarrollo profesional ha sido visto según García (1999) en cuanto a su forma como acción en tanto las actividades y estrategias empleadas para el mejoramiento del desempeño o como cambio o sea el producto formado en el sujeto a partir de las intervenciones institucionales o no. A su vez los cambios se han considerado como curriculares si implican otra forma de intervenir en el aula y el centro y de la dimensión laboral si se refiera a las condiciones en que se desempeña y a los cambios en la carrera docente.

A partir de los puntos de análisis expuestos es posible sintetizar las conceptualizaciones sobre el desarrollo profesional revisadas.

## **Enfoques teóricos del desarrollo profesional, contextos en que se aborda y sus conceptualizaciones**

Fuentealba (2006), los autores Sparks (1994) y Loucks-Horsley (1995) coinciden al señalar que se ha producido una sensible evolución del concepto de desarrollo profesional, pasando por la búsqueda del crecimiento individual y el interés por lo organizativo, hasta llegar a una perspectiva más integradora del desarrollo, en donde se privilegia la colaboración entre diversos sectores para la mejora del sistema educativo y el desarrollo equilibrado y armónico del profesorado y de la institución.

Los enfoques teóricos sobre el desarrollo profesional tienen su base en el modelo de profesionalidad del que se parte, que establece el modelo ideal del profesional que se pretende formar y los fundamentos que lo sustentan y determinan.

En el ámbito educativo contemporáneo predomina la visión del desarrollo profesional, específicamente el vinculado a la formación docente, dentro un enfoque práctico o crítico del currículum, con “una concepción interpretativa de la investigación educativa, con un perfil del docente como agente curricular y con una acepción de la escuela como el centro y la unidad de cambio” (García, 1999)

Este es el enfoque práctico - reflexivo desarrollado por Donald Schön en dos obras fundamentales *The reflective practitioner* de 1983 y *Educating the reflective practitioner* de 1987; este último traducido al español por Paidós en 1992 bajo el título Formación de los profesionales reflexivos. La visión que ofrece este enfoque sobre el desarrollo profesional del docente busca ser una contrapartida de la mirada tradicional, en la que el maestro se concibe como un “experto infalible”. Este enfoque en cambio se basa en el supuesto de que “en situación de cambio, los problemas sociales y humanos no se pueden especificar de manera definitiva por lo que comprender y explicar conforman situaciones personales, negociables mediante el diálogo con los demás” (Guach, 2000).

Para este enfoque el desarrollo profesional parte de una demanda de la práctica, se elabora a nivel personal pero tiene un fuerte componente de aprendizaje cooperativo. En este sentido algunos autores como Yáñez y Villa (1999) hablan de desarrollo profesional cooperativo entendido como la formación permanente del profesorado y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, a partir de la revisión individual y colectiva de las propias prácticas educativas, que posibilitan la mejora continua. Cadavid, Quinchía y Díaz (2009) hacen alusión al modelo reflexivo referido por Wallace (1991) como la combinación del conocimiento teórico y práctico de los maestros, donde la reflexión sobre sus perspectivas y prácticas pedagógicas favorece su desarrollo profesional.

Según Guach (2000) el enfoque práctico - reflexivo se refiere a la reflexión en la acción durante la actuación profesional como base para una mejora de la misma. Con respecto al desarrollo profesional del docente existen diversos enfoques, que como este, tienen su base en la racionalidad práctica y que muestran su visión acerca de cuál debe ser el papel del docente como profesional antes las situaciones complejas de la práctica. Entre ellos Guach (2000)

menciona: el profesor como investigador en el aula (*Stenhouse*), la enseñanza como arte y el profesor como artista (*Eisner*), la enseñanza como una profesión de diseño (*Yinger*), el profesor como profesional clínico (*Clark y Griffin*) y la enseñanza como proceso de planificación y toma de decisiones (*Paternon*); para todos estos enfoques el modelo de intervención implica tres procesos: conocimiento en la acción, reflexión en la acción y reflexión sobre la acción.

Como se ha podido percibir existen diversas miradas que abordan el desarrollo profesional del docente, predominando como tendencia actual, las que privilegian la visión que parte del análisis directo de la práctica docente. Existen numerosos modelos ideales sobre lo que debería hacerse para promover el desarrollo del docente y la importancia del mismo, no obstante sigue predominando el enfoque tradicional en la enseñanza donde se sigue viendo la superación como la acumulación de conocimientos y una meta a nivel personal.

Ahora bien, la literatura es más exigua al abordar el desarrollo profesional del estudiante y suele concebirse el mismo solo como una etapa inicial o de preparación para el ejercicio profesional que comienza una vez culminada la carrera. Esto se corresponde a una visión de la escuela como un centro exclusivamente académico donde el estudiante no se enfrenta aún a tareas profesionales que promuevan ese desarrollo. No obstante, conocer lo que dice la literatura sobre el desarrollo del docente es válido para comprender como se concibe el desarrollo profesional en este contexto.

## **Desarrollo profesional en el ámbito educativo**

La literatura sobre el contexto educativo hace referencia en su mayoría al desarrollo profesional del docente (DPD); entendido según Montecinos (2003) como una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña. El DPD se enfoca en modelos de desarrollo profesional docente que permiten a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar, aplicar y producir conocimientos.

Con respecto a los enfoques o miradas del desarrollo profesional en el contexto educativo Taylor (1975) citado por García (1999) establece una distinción, según el protagonista y contenido del desarrollo, entre *further professional study* y *staff development*. El primero se refiere al desarrollo profesional orientado hacia las necesidades individuales del profesorado mientras que el segundo se orienta hacia las necesidades de la institución.

Existen una interrelación estrecha entre el enfoque filosófico, el modelo educacional y la teoría psicológica con la que se aborda el desarrollo de manera general y sus diferentes áreas. La complejidad del desarrollo profesional en contexto educativo ha recibido muy disímiles miradas teóricas entre ellas se mencionan diferentes grupos de enfoques: los

académicos- tecnocráticos y los llamados práctico-reflexivo y socio críticos. Estos últimos predominan en el plano del discurso científico mientras que en la práctica, la realidad es otra y guarda más parecido al modelo tradicional.

Siguiendo sobre el enfoque práctico - reflexivo, Cano (2005) plantea de acuerdo con Benedito que “el profesor universitario es un profesional que realiza un servicio a la sociedad a través de la universidad. Debe ser un profesional reflexivo, crítico, competente en el ámbito de su disciplina, capacitado para ejercer la docencia y realizar actividades de investigación. Debe intentar desarrollar una actividad docente comprometida con la idea de potenciar el aprendizaje de los estudiantes y contribuir a la mejora de la sociedad. Ha de procurar que el conocimiento impartido en las aulas, talleres y laboratorios sea relevante para la formación teórica y práctica de los estudiantes. También deberá preparar a los alumnos para que estos puedan, cada vez con más autonomía, avanzar en la crítica del conocimiento, a la vez que adquiere una capacitación profesional” (Benedito, 1998).

García (1999) es otra autora que hace referencia al enfoque crítico o para la reconstrucción social como le denomina, centrado en el favorecimiento del desarrollo profesional de los docentes; donde la escuela se convierte en motor y unidad de cambio educativo y social. Desde esta postura define su concepto de desarrollo profesional como “proceso que protagonizan los enseñantes (a nivel individual y colectivo) para, al tiempo que tratan de mejorar sus condiciones laborales, mejorar su actuación docente (en el contexto de aula y de centro), orientada por un modelo de escuela, un modelo de desarrollo humano y un modelo de sociedad que prime los valores democráticos de justicia, respeto a la diversidad, igualdad, libertad y felicidad. Mejorar la actuación docente conlleva evolucionar a nivel de pensamiento, de afectos y de comportamientos, de la forma más integrada posible. Hay que avanzar en el ser, en el saber y en el saber hacer”. (García, 1999)

Es posible definir etapas en el desarrollo profesional en el ámbito educativo según las variables que influyen en el mismo, entre ellas las relacionadas con el momento del ciclo profesional. En este sentido se adscribe la propuesta de Peralta (2005) que plantea tres tipos de variables: iniciales destinadas a la obtención del título universitario y profesional que capacite para el ejercicio de la profesión, previas destinadas a la preparación para la superación de la fase de selección y de formación permanente y recurrente una vez que ya se ha entrado o se ha iniciado el ejercicio profesional.

Siguiendo esta misma línea Fuentealba (2006) propone tres hitos claves que atraviesa el desarrollo profesional docente: comienza con la formación inicial, cuando el profesor se integra a una formación educativa y cuando el profesor es capaz de dirigir autónomamente su labor.

Angulo (1993) citado por García (1999) plantea algunos principios a tener en cuenta para el éxito del desarrollo profesional en el ámbito educativo. De acuerdo a ellos el proceso de desarrollo profesional no debe enfocarse solo a la actividad individual, requiere pues del trabajo colectivo; debe ser sensible a las necesidades y problemáticas de la práctica docente e incidir finalmente en la cultura escolar.

Existen pocas investigaciones relacionadas con el desarrollo profesional de los estudiantes, Rodríguez (2010) hace un análisis sobre el desarrollo profesional de egresados y estudiantes mediante encuestas, en las que se incluyen cuestiones relativas a los estudios cursados, forma de acceso, expectativas al iniciarlos, prácticas realizadas y adaptaciones concedidas a lo largo de su trayectoria académica. A los egresados les incluye su situación laboral actual, acceso al trabajo, satisfacción y ajuste entre los estudios y el puesto de trabajo.

Se puede resumir que el desarrollo profesional en el ámbito educativo, desde el punto de vista del docente, conlleva necesariamente al cambio de ideas y modos de actuación en su quehacer. Por lo tanto es un proceso necesario tanto a nivel individual como institucional. Es un proceso gradual y lento que trasciende a la persona y requiere del trabajo colaborativo. Implica un fuerte compromiso personal e intelectual y ha de tener en cuenta las condiciones laborales y estructurales de las que parte. Finalmente destacar que debe regirse por valores éticos y ser coherente con un modelo didáctico y el modelo de formación profesional vigente en el centro educativo.

### **Desarrollo profesional en el ámbito organizacional.**

La categoría desarrollo profesional en el ámbito educativo también una presencia y abordaje conceptual en otros contextos como el organizacional.

En el contexto empresarial se aborda el desarrollo profesional asociado a la motivación, competitividad laboral y desempeño; todo esto con la finalidad de lograr mejores resultados en el ejercicio profesional para maximizar el éxito de la organización.

En este sentido se puede decir, que el desarrollo profesional pasa por la tríada que se establece entre el individuo - puesto de trabajo que ocupa - organización a la que pertenece. Todo esto genera un conjunto de demandas, expectativas y necesidades que sirven de condiciones y condicionantes del desarrollo.

Es posible decir que el desarrollo profesional es “un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo



debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo” (Fernández, 2002)

A partir de la importancia que tiene el desarrollo y capacitación para el éxito del trabajo se establecen diferentes modelos del desarrollo profesional que proponen etapas y procedimientos. Algunos de los cuales según Fernández (2002) se pueden agrupar en:

- Modelos de ciclo de vida que indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión pasando por distintas etapas personales o profesionales (Blake, 1997).
- Modelos basados en la organización establecen fases por las que transcurren las profesiones afirmando que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes (Pineda, 1995).
- Modelo del patrón de dirección plantea que a partir de la percepción que tienen las personas de su profesión

Deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior (Driver, 1992). Dicha percepción puede ser lineal si el trabajador no planifica cambiar de trabajo o de espiral si su permanencia en un puesto es con aspiraciones de moverse hacia otra área de trabajo diferente.

Fernández (2002) presenta una matriz adaptada de Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994) con un modelo integrado de desarrollo profesional que incorpora las contribuciones de los anteriores. En el cual describe cuatro etapas profesionales: Incorporación, crecimiento, madurez y maestría. Estos momentos adquieren sus peculiaridades mientras son atravesados por las tareas de desarrollo, la actividad, la relación con otros trabajadores, edad y antigüedad.

## **Resultados y discusión**

Como resultado de la sistematización teórica de la categoría desarrollo profesional es posible realizar una propuesta operacional para lograr un acercamiento a la calidad de la formación desde la problemática del desarrollo profesional.

Un factor a analizar es la orientación de la formación; si esta es hacia objetivos específicos contribuyendo a una integralidad con cierta articulación entre ellos, o si tributa a un área específica vista de forma global representada en habilidades, competencias, etc. En cualquier caso se puede hablar de desarrollo profesional en diferentes niveles en cuanto a capacidad de generalización y eficiencia. Una formación de calidad debe aspirar a un desarrollo integral, contextualizado y directamente relacionado a la esencia del objeto de la profesión.

Marcelo (2009) plantea que la noción de “desarrollo” en sí misma implica una ruptura con la mirada dicotómica de la formación inicial/ permanente, se podría agregar que se refiere a un continuo que no tiene fin. No obstante, esta noción no niega la posibilidad de establecer cortes sistemáticos de evaluación, la identificación de hitos o etapas, todo esto demuestra el carácter histórico del desarrollo profesional. No es posible hablar de desarrollo profesional en abstracto, sin identificar primero el estado ideal del mismo, estrechamente vinculado a la concepción que se adopta de calidad de la formación y de cómo se le da salida a la misma en la estrategia formativa.

Existen algunas pistas para comprender el desarrollo profesional, especialmente a través de las actitudes de las personas. Entre las mismas podemos destacar según Marcelo (2009) la de indagación, identificación y búsqueda de solución de problemas. En este sentido, dicho autor cita a Fullan (1990) que plantea que "el desarrollo profesional se ha definido con amplitud al incluir cualquier actividad o proceso que intenta mejorar destrezas, actitudes, comprensión o actuación en roles actuales o futuros". Se trata del proceso donde se forman las actitudes y habilidades claves para el éxito no solo de la formación sino también del ejercicio profesional.

De lo anterior se desprende la importancia de atender la problemática de desarrollo profesional al hablar de calidad de la formación. Pueden parecer una verdad a voces, pero no siempre escuchada, el hecho de que todo desarrollo profesional de los actores del proceso educativo redunde como una herramienta clave en la calidad y eficiencia del proceso. Ya que, el mismo determina que los actores del proceso dentro de su propio desarrollo den salida a las problemáticas que ocupan a la formación de manera particular y a la sociedad de manera general. Por lo tanto, las deficiencias en el desarrollo profesional de los actores del proceso de formación es una problemática altamente significativa al hablar de calidad y eficiencia del mismo.

El desarrollo profesional no puede ser un proceso dejado al azar o casual, cuya construcción sea espontáneamente desde la experiencia personal. El desarrollo profesional debe ser un proceso de interés institucional, una herramienta para lograr la calidad de la formación. Primeramente, determinando las necesidades del contexto, que nunca son estáticas y que demandan alta especialización en la actualidad. Luego, es importante diferenciar el desarrollo real del potencial, entendido este último como una constante superación de las aparentes limitaciones personales para apropiarse con ayuda del otro (colega, profesor, documentos escritos, etc.) de nuevos aprendizajes.

De cara a la calidad de la formación, no se debe perder de los indicadores de un desarrollo profesional de calidad. Algunos de los aspectos a tener en cuenta son; coherencia entre las necesidades educativas y las actividades de formación para darles salida, la relación experiencia- condiciones de trabajo, entre otras. Todo lo cual determina el impacto y eficiencia de la formación en los actores del proceso formativo (docentes, estudiantes y otros).

El papel de la formación en el desarrollo profesional varía según el ciclo de vida. Por su parte, la formación inicial tiene un papel rector ya que determina la adquisición de esos conceptos básicos imprescindibles para el éxito al incorporarse al mundo laboral. Si falla la formación inicial, la experiencia laboral y la formación continua y permanente puede y debe compensar, pero la carencia básica siempre será un fuerte hándicap para ese desarrollo.

Marcelo (2009) en su análisis del desarrollo profesional en el contexto educativo que aspira a elevar su calidad, destaca varios indicadores de análisis a tener en cuenta. El primero de ellos, es el contenido del desarrollo profesional referida a las expectativas y estrategias didácticas de aprendizaje, todo esto aterrizado en un contexto práctico de resolución de problemas. Luego destaca, como eje articulador el análisis del aprendizaje de los estudiantes, entendido como ese conocimiento del estilo de aprendizaje del estudiante que se debe tener en cuenta en la conducción del proceso en aras de alcanzar y estimular el desarrollo deseado.

Otro aspecto es la identificación de las necesidades de formación, que abarca un proceso permanente de concientización y búsqueda activa de soluciones. En este sentido, no olvidar la visión institucional que sirve como “telón de fondo” al desarrollo profesional. Como tampoco se debe perder de vista la multiplicidad de condicionantes, facilitadores y limitantes que puede tener este proceso de cambio, “continuo y evolutivo”.

Marcelo (2009) en el análisis de experiencias exitosas de estimulación del desarrollo profesional de los docentes, destaca que los resultados apuntaban a una mejora de la capacidad para solucionar los problemas de la profesión y en una “renovación” de sí mismo (desarrollo de la personalidad).

Desde una mirada sistémica a este proceso, salta a la vista el hecho hartamente demostrado de que el desarrollo profesional de un actor incide directamente en la superación del otro; especialmente cuando se encuentran en un proceso holístico y complejo como lo es el educativo.

En aras de lograr una formación de calidad que promueva el desarrollo profesional de todos los actores involucrados en el proceso y que ciertamente tenga un impacto social, es necesario trascender el contexto educativo. Partiendo del trabajo profesional “de y con” los estudiantes como “catalizador” del proceso, la formación debe ir más allá de la academia. Incluir otros actores como formadores, otros problemas “reales” y atender nuevas necesidades de formación, otros contextos especialmente el mundo laboral.

## **Propuesta de operacionalización de la variable desarrollo profesional de cara a la calidad de la formación**

Se puede concluir hasta el momento que el Desarrollo Profesional es el proceso en el cual se integran las necesidades de formación personales con los intereses institucionales y sociales; teniendo como resultado el desarrollo de los componentes de la personalidad asociados al área profesional.

La presente propuesta tiene su base en las aportaciones de Fariñas (2009) sobre el desarrollo humano expuestas en los fundamentos teóricos. De acuerdo con las mismas, se considera que el desarrollo humano como todo proceso psicosocial recibe múltiples determinaciones e influencias; entre ellas social, biológica, cultural, educativa e histórica, todas ellas mediadas por la subjetividad y el rol activo del sujeto. El desarrollo profesional se expresa en un mejoramiento de la formación y actuación profesional, en la calidad del quehacer diario y en un proceso continuo de autoeducación y superación.

Como propuesta de definición de cara a la calidad de la formación, se asume la variable desarrollo profesional como un proceso de formación en permanente actualización. En cuyo marco, el sujeto de forma activa e intencionada, adquiere y perfecciona los atributos ideales para el ejercicio profesional. Por lo general se trata de un proceso dirigido institucionalmente pero requiere del empeño individual para concretarse en un quehacer con calidad. Tiene su expresión en la eficiencia y satisfacción asociada a diversas áreas del conocimiento, valores, compromiso social, habilidades y otros atributos directamente asociados a las demandas de la profesión, la institución y la sociedad. Dichos “atributos ideales del profesional” se identifican a partir del modelo del profesional que guía la formación inicial y las exigencias del mundo laboral.

Se propone realizar, como parte de la evaluación de la calidad de la formación, un diagnóstico del desarrollo profesional a partir de la definición de variables, dimensiones e indicadores en función de los actores y determinantes del proceso de formación.

### **Variable 1**

Relativa al sujeto en formación.

**Dimensión motivacional:** Refleja el proceso en el que la actividad laboral o la profesión va adquiriendo un sentido psicológico y regulativo en el desarrollo del sujeto.

### **Indicadores:**

- Externalidad: la autogestión del desarrollo se limita al cumplimiento de las exigencias inmediatas externas.
- Internalidad: la autogestión del desarrollo responde a necesidades personales que se corresponden con la misión profesional.

**Dimensión de satisfacción personal.** Refleja la satisfacción del sujeto con su desarrollo profesional actual, donde se aprecia la percepción del progreso alcanzado y el esperado.

**Indicadores:**

- Nivel de satisfacción actual: considera que su desarrollo profesional actual le permite desempeñarse exitosamente en su puesto de trabajo. (alto, medio y bajo).
- Nivel de perspectiva de satisfacción futura: Considera que su desarrollo profesional tiene perspectivas reales de satisfacer sus necesidades para el desempeño exitoso en su actividad laboral.

**Dimensión de Integralidad:** Equilibrio adecuado entre los conocimientos, habilidades y valores que permiten el desempeño exitoso en el puesto.

**Indicadores:**

- Nivel de conocimiento sobre los tópicos fundamentales de la actividad de producción que realiza. (alto, medio y bajo)
- Nivel de compromiso con la organización y la misión social de su profesión. (alto, medio y bajo)
- Nivel de adecuación a los valores y ética profesional esperados para su disciplina. (alto, medio y bajo)
- Nivel de dominio de las habilidades que exige el perfil de profesional exitoso de la disciplina. (alto, medio y bajo)
- Nivel de participación: puede moverse entre la pasividad y la pro- actividad, demostrando el compromiso del sujeto con el éxito de su formación.

**Dimensión de Necesidades de formación:** Comparación del estado inicial con estado deseado, que arroja los puntos centrales de la formación.

**Indicadores:**

- Identificación de las carencias de la formación.
- Identificación de las áreas del conocimiento que requieren de una mayor especialización.
- Actitud hacia la identificación de las necesidades de formación. Se puede mover en un amplio rango de actitudes entre los polos pasiva cuando las necesidades son determinadas por la institución hacia activa cuando determinadas por el sujeto a partir del auto- conocimiento del propio desarrollo profesional.
- Renovación: identificación de las necesidades de actualización del sistema de conocimientos, competencias, etc., a la luz de los cambios en la actividad. Tiene su máxima expresión en el tratamiento de una proyección de

desarrollo a partir de una estrategia de superación con todo lo que esta implica (planificación de tareas, previsión de obstáculos, estimación del tiempo para la consecución de las metas, etc.)

## **Variable 2**

Relativa a la institución.

**Dimensión de eficacia:** Expresa la consecución de los objetivos del desarrollo profesional según las exigencias del puesto de trabajo.

### **Indicadores:**

- Autopercepción de eficiencia del trabajador: nivel de cumplimiento de los objetivos del desarrollo profesional esperado para su puesto de trabajo y etapa laboral. (alto, medio y bajo)
- Nivel de satisfacción del empleador sobre la eficiencia del sujeto: cumplimiento de los objetivos del desarrollo profesional esperado para el puesto de trabajo y etapa laboral. (alto, medio y bajo)
- Calidad del cumplimiento de los objetivos y misiones del puesto.
- Percepción de la tenencia de las capacidades para satisfacer las exigencias de la actividad laboral, a partir del desarrollo profesional alcanzado hasta el momento.

**Dimensión de Contenidos de la formación:** son los aspectos a formar definidos de cara a las necesidades y posibilidades de formación con las que se cuenta, van asociados por lo general a una estrategia para darles salida.

### **Indicadores**

- Identificación de las necesidades formativas de la institución de acuerdo a las exigencias de las actividades fundamentales a cumplir.
- Trazar una estrategia para dar salida a los contenidos fundamentales que son necesarios para ajustar las capacidades reales y potenciales de los sujetos a las exigencias de la actividad.

**Dimensión de componentes estructurales y dinámicos:** Se refiere a los factores que se desprenden de las características de las organizaciones; que determinan y regulan el desarrollo profesional de los sujetos.

### **Indicadores**

- Organización como contexto: se refiere a si la institución dispone (de manera intencionada o natural) de situaciones y factores favorables para los aprendizajes (eventos y medios de publicación especializados, personal altamente calificado, clima afectivo favorable, estilos de dirección, etc.).
- Comunidades de aprendizaje: Se refiere a la existencia de grupos y equipos de trabajo a lo interno de la institución, que funcionen como centros generadores de aprendizajes, potenciando el desarrollo colectivo y personal.

- Identidad organizacional: cada entidad como sujeto en sí misma, tiene una cultura y sistema de valores, actitudes y un código que le distingue y medio todo proceso formativo.
- Políticas formativas: se asocia a las directrices, normas, procedimientos, métodos, medios e instrumentos que despliega la institución en aras de dirigir u orientar (según sea el estilo directivo: autocrático o democrático) las respuestas a las necesidades formativas. También existen algunas “normas informales” que funcionan como creencias consensuadas; que aunque no son oficiales deben ser identificadas ya que de manera latente regulan la actitud del sujeto hacia la superación.

### **Variable 3**

Relativa a la sociedad.

**Dimensión de la dirección del desarrollo profesional por la sociedad:** Se refiere a todo macro- determinante que dirigen y determinan en gran medida el éxito del proceso de desarrollo profesional.

### **Indicadores:**

- Papel social: Se trata de la misión, rol o función de la actividad, el ¿Para qué? Determinante de una serie de exigencias que desencadenan las necesidades de formación.
- Beneficios: se trata del status, prestigio, competitividad y otros factores que son impuestos por la sociedad, y que tienen una influencia sutil pero determinante en el proceso de formación.
- Retroalimentación: la sociedad, como cliente o usuario directo e indirecto del producto (formación con calidad), realiza o no una devolución de su satisfacción (material o no) que repercute en el fortalecimiento o detrimento del compromiso personal.
- Socialización: aunque parezca redundante hablar de ella, esta es una función vital de la sociedad, determina la formación a través de la divulgación y generalización de experiencias exitosas en la solución de problemas profesionales.
- Cliente: la sociedad como usuario del producto de la formación (desarrollo profesional) impone sus demandas en función de los objetivos que persigue, lo cual funge como una directriz del proceso.

## **Conclusiones**

La sistematización teórica realizada demuestra la complejidad de la categoría y las múltiples miradas desde las que es posible analizar el proceso de desarrollo profesional. Teniendo como meta la calidad de la formación es una categoría esencial que puede y debe ser diagnosticada. En este sentido, este trabajo propone una operacionalización cuya salida

práctica es a través del proyecto Calidad de la Formación a través del vínculo universidad- industria y las TIC (CALINFOR) desarrollado por el Centro de Innovación y Calidad de la Educación (CICE).

Concluyendo, el desarrollo profesional tiene una gran influencia en la calidad de la formación, en una relación recíproca que se da en un continuum dialéctico. No obstante, aun cuando sean dos procesos en estrecha interrelación es posible establecer una delimitación de los mismos para su diagnóstico y evaluación.

Y por último pero no por ello menos evidente, no es posible ni viable evaluar la eficiencia y calidad de un proceso de formación, sin que este tenga un impacto favorable en el desarrollo profesional de sus actores. Por lo tanto el diagnóstico del desarrollo profesional debe ser parte imprescindible de la evaluación de la calidad de la formación.

## Referencias

ALEMÁN, I. R. (2010). Informe sobre el desarrollo profesional de egresados y estudiantes con discapacidad en la UNED. España: UNIDIS.

CADAVID, I., QUINCHÍA, D., & DÍAZ, C. (2009). Una propuesta holística de desarrollo profesional para maestros de inglés de la básica primaria. Íkala, revista de lenguaje y cultura, XIV (21). Recuperado el 2013, de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ikala/article/viewFile/2668/2131>

FARIÑAS, G. (2009). Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano. La Habana, Cuba: Félix Varela.

FERNÁNDEZ, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas.

Cuadernos de Gestión, II (1). Recuperado el 2013, de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

FUENTEALBA, R. (2006). Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes. Foro educacional (10), 65-106. Recuperado el 2013, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292729>

GARCÍA, E. C. (2005). El portafolio del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional. Barcelona / México: Octaedro.

GARCÍA, M. S. (1999). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. Obtenido de <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200030114.pdf>

GÓMEZ, C. E. (2006). Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio. Revista Electrónica



Medisur de las Ciencias Médicas en Cienfuegos, IV (2), 43-46. Recuperado el 2013, de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/200/4911>

GUACH, J. La formación basada en competencias y sus implicaciones para el desarrollo profesional reflexivo. Tesis de maestría, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana. 2000.

GARCÍA, E. C. (2005). El portafolio del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional. Barcelona / México: Octaedro.

GARCÍA, M. S. (1999). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. Obtenido de <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200030114.pdf>

GÓMEZ, C. E. (2006). Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio. Revista Electrónica Medisur de las Ciencias Médicas en Cienfuegos, IV (2), 43-46. Recuperado el 2013, de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/200/4911>

GUACH, J. La formación basada en competencias y sus implicaciones para el desarrollo profesional reflexivo. Tesis de maestría, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana. 2000.

MARCELO, C. (2009). La evaluación del desarrollo profesional docente: de la cantidad a la calidad. REVISTA BRASILEIRA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES – RBFP ISS N 1984-5332 - Vol. 1, n. 1, p.43-70. Consultado en Mayo de 2014 en [http://www.google.com.cu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CF4QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F233966640\\_La\\_evaluacion\\_del\\_desarrollo\\_profesional\\_docente\\_de\\_la\\_cantidad\\_a\\_la\\_calidad%2Ffile%2F9fcd513c7011b5db1.pdf&ei=VYBrU77yNo7NsQSck4GQCg&usq=AFQjCNFVoikxE0e-jaD6F8q0k\\_LL3kcSBg&bvm=bv.66111022, d.cWc](http://www.google.com.cu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CF4QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F233966640_La_evaluacion_del_desarrollo_profesional_docente_de_la_cantidad_a_la_calidad%2Ffile%2F9fcd513c7011b5db1.pdf&ei=VYBrU77yNo7NsQSck4GQCg&usq=AFQjCNFVoikxE0e-jaD6F8q0k_LL3kcSBg&bvm=bv.66111022, d.cWc)

MONTESINOS, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. Revista Psicoperspectivas, II, 105-128. Recuperado el 2013, de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

PERALTA, F. J. (2005). Hacia un desarrollo profesional convergente de la orientación escolar. Revista electrónica de investigación Psicoeducativa (5), 205-226.

SALAS, R. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Revista Cubana Educación Médica Superior, XIV (2), 136-147. Disponible en

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412000000200003&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412000000200003&script=sci_arttext)

VARGAS, F. (2003). La gestión de la calidad en la formación profesional. CINTERFOR 69 p. ISBN: 92-9088-160-7. Consultado en Mayo del 2014. Disponible en <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/calidad.pdf>

YÁÑIZ, C., & VILLA, A. (1999). Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, III (1), 45-68. Disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>