

El desempeño profesional de los comunicadores en la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, Cuba

The professional performance of communicators at the Power Plant Maintenance Company, Cuba

M. Sc. Alejandro Adalberto Formental Hernández*

<alejandro@oc.emce.une.cu; ale.formental@gmail.com>

<https://orcid.org/0009-0009-0195-9575>

Dr. C. Lázara Servanda Ramos Calzadilla**

<lazarasrc@ucpejv.edu.cu>

<https://orcid.org/0000-0002-9178-5231>

* Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, Cuba ** Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana, Cuba.

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo el desempeño profesional de los comunicadores en la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, Cuba. Se operacionalizó la variable "desempeño profesional" en tres dimensiones: competencias comunicacionales, calidad del trabajo y adaptabilidad profesional, con sus respectivos indicadores. Los resultados obtenidos permitieron clasificar el desempeño de los 13 comunicadores en una escala de Alto, Medio y Bajo, proporcionando una herramienta útil para la mejora continua y la toma de decisiones organizacionales.

Palabras clave: desempeño profesional; competencias comunicacionales, comunicación organizacional.

ABSTRACT

The present article aims to diagnose the professional performance of communicators at the Power Plant Maintenance Company, Cuba. The variable "professional performance" was operationalized into three dimensions: communication competencies, work quality, and professional adaptability, along with their respective indicators. The results made it possible to classify the performance of the 13 communicators on a scale of High, Medium, and Low, providing a useful tool for continuous improvement and organizational decision-making.

Keywords: professional performance; communication competencies; organizational communication.



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International, que permite su uso, distribución y reproducción, siempre que sea citado de la manera adecuada y sin fines comerciales.

INTRODUCCIÓN

En los entornos organizacionales actuales, marcados por la innovación tecnológica y la complejidad de los procesos industriales, el papel de los comunicadores adquiere gran relevancia estratégica. Contar con profesionales de la comunicación que actúen de forma eficiente y eficaz, se ha convertido para la Revolución, en un problema de máxima prioridad a resolver.

En las organizaciones es una batalla que se debe vencer, porque en ello, está en juego el futuro de la historia, las tradiciones y especialmente, del socialismo. A eso se refería el General de Ejército¹, en el teatro del Palacio de la Revolución cuando dijo: “nuestro país cuenta con un programa basado en sus prioridades de desarrollo y en la necesaria soberanía tecnológica, que garantice el uso apropiado de estas al servicio de los intereses nacionales (...”).

Esa batalla comunicativa se lleva hoy a cabo en la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, institución que surge producto de la Resolución No 7, dictada por el entonces Ministro de la Industria Eléctrica, el 18 de marzo de 1975 con el objetivo de brindar los servicios de mantenimiento y reparación a las unidades que formaban parte del Sistema Eléctrico Nacional.

El artículo aborda la operacionalización de la variable desempeño profesional de estos profesionales, a través de la metodología utilizada, que constituye una integración de métodos teóricos y empíricos aplicados durante el proceso investigativo, previa consulta a definiciones que forman parte de la variable desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, definido por Formental² como el “proceso sistémico orientado a la profesionalización y el desarrollo continuo, centrado en mejorar las competencias técnicas y comunicacionales de los comunicadores de la EMCE”.

Luego de la sistematización realizada y en consecuencia con el estudio efectuado el autor de la presente investigación procedió a definir los aspectos que caracterizan la variable a partir de la determinación de los más relevantes dentro de los referentes conceptuales. La definición se aborda desde un enfoque sistémico, lo que permite fortalecer las competencias técnicas y comunicacionales, en correspondencia con los objetivos institucionales.

El estudio teórico realizado permitió la operacionalización de la variable desempeño profesional de los comunicadores de la EMCE de la siguiente forma:

La investigación se sustenta en la Filosofía Marxista-Leninista, por ello se asume como enfoque general, el Materialista Dialéctico, que constituye el basamento teórico de los restantes métodos. Sobre esta base fueron utilizados los siguientes métodos investigativos. Del nivel teórico:

Analítico-sintético e inductivo-deductivo: se revelaron el análisis-síntesis e inducción-deducción como procedimientos lógicos del pensamiento en el estudio y definiciones teórico-conceptuales, así como para el alcance de generalizaciones sobre criterios que identifican el objeto de estudio para su caracterización y la conformación del modelo de comunicación.

Sistematización: posibilitó el análisis y toma de partido desde los estudios teóricos relacionados con el desempeño profesional, así como la estructura, componentes y relaciones del modelo de comunicación para el mejoramiento del desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas.

Enfoque de sistema: permitió establecer los nexos e interdependencias entre la estructura, componentes y relaciones esenciales del modelo de comunicación.

Modelación: se analiza a partir de la conceptualización de Valle Lima³, utilizada como herramienta metodológica en concatenación con el enfoque sistémico. Posibilitó establecer la estructura general del modelo de comunicación como representación del modelo real, lo que posibilitó que se descubrieran la estructura, componentes y relaciones del modelo de comunicación para el mejoramiento del desempeño profesional de los comunicadores.

Análisis de documentos: facilitó la obtención de información necesaria procedente de los documentos que rigen el trabajo de los comunicadores de la EMCE. Asimismo, se utilizó para ahondar en los elementos normativos relacionados con la comunicación, el estudio de tesis de maestrías y de doctorados, publicaciones, materiales impresos y recuperados de sitios en Internet sobre desempeño profesional.

Del nivel empírico:

Observación: A partir de una guía de observación se empleó durante la etapa de diagnóstico del estado inicial y la correspondiente a la valoración luego de la implementación de la propuesta, con la finalidad de la constatación del problema que da origen a la investigación y de la valoración de los resultados al implementar de modo parcial del modelo de comunicación.

Entrevista: aplicada a los comunicadores de la EMCE, en la etapa inicial de caracterización. Posibilitó reunir información valiosa para la valoración y sugerencias acerca de la variable.

Encuesta: aplicada a los comunicadores de la EMCE para su valoración y autovaloración del desempeño profesional en la comunicación, tanto en la etapa inicial de caracterización como posteriormente para la valoración de la propuesta, lo que permitió, además, el análisis comparativo que posibilitara demostrar las transformaciones al ser implementada de forma parcial el modelo de comunicación.

Métodos matemáticos: Fueron empleados para el procesamiento de la información con la utilización de la estadística descriptiva en el cálculo porcentual, la mediana y la presentación de tablas y gráficos.

Se trabajó con toda la población lo que representa el 100%. Está constituida por 13 comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas. Uno de ellos, pertenece a la Oficina Central y 12 representan a las Unidades Empresariales de Base que posee la empresa a nivel de país.

DESARROLLO

En estudios dedicados al desempeño, este es vinculado de forma común a lo laboral, profesional, pedagógico, profesional-pedagógico, desde el puesto de trabajo, entre otros, y se relaciona en sus fuentes con: capacidad, competencia, modo de actuación o proceso, siempre de manera asociada a la acción realizada o ejecutada por una persona determinada. Se considera como desempeño profesional a toda labor realizada por una persona que haya aprendido una profesión u oficio en la que se demuestre su idoneidad, capacidad, o competencia en sus acciones, según la sociedad o relaciones de los hombres en la producción de bienes materiales o servicio que presta.^{4, 5, 6, 7, 8, 9}. Se relaciona el desempeño profesional con la comunicación en las funciones, tareas y obligaciones inherentes al cargo, a partir del despliegue de su competencia, y que se expresa en determinados resultados.

El estudio teórico realizado permitió determinar las dimensiones de la variable a partir de sus características esenciales, sus definiciones y la operacionalización de la variable desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas. El proceso derivó en tres dimensiones y en nueve indicadores (tabla 1), en consecuencia, con el objeto de estudio, el objetivo propuesto en esta investigación, y la definición operacional declarada.

Tabla 1. Operacionalización de la variable desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas

Dimensiones	Indicadores
Competencias comunicacionales	Claridad en la comunicación escrita. Eficiencia en la comunicación verbal. Capacidad para comunicar información compleja.
Calidad del trabajo	Cumplimiento de los plazos para la entrega de la

Adaptabilidad
profesional

- documentación.
- Precisión de la información entregada.
- Cumplimiento de normas y procedimientos.
- Participación en formación continua.
- Uso de nuevas herramientas digitales.
- Actitud proactiva.

A continuación, se muestra la relación entre la variable, las dimensiones e indicadores a partir de su definición:

La 1ra. Dimensión: Competencias comunicacionales, reviste especial importancia, dado que evalúa la capacidad de los comunicadores para transmitir información de manera clara y efectiva, tanto en forma escrita como verbal, y su habilidad para adaptar el mensaje según la audiencia.

El indicador **claridad en la comunicación escrita** de la 1ra. Dimensión, mide la capacidad de los comunicadores para redactar mensajes claros, precisos y sin ambigüedades en correos electrónicos, informes y otros documentos.

El indicador **eficiencia en la comunicación verbal** de la 1ra. Dimensión, evalúa la capacidad del comunicador para transmitir información de manera clara y efectiva, en reuniones, presentaciones o interacciones informales, ajustándose a las necesidades del público y al contexto.

El indicador **capacidad para comunicar información compleja** evalúa la habilidad para explicar conceptos complejos de manera sencilla para audiencias no especializadas.

La 2da dimensión: Calidad del trabajo, evalúa la efectividad, precisión y cumplimiento de los estándares y objetivos en la comunicación, considerando el impacto final de los mensajes.

El indicador **cumplimiento de los plazos para la entrega de la documentación** de la 2da Dimensión, evalúa si los comunicadores entregan la documentación y los informes en el tiempo establecido.

El indicador **precisión de la información entregada** de la 2da Dimensión, mide cuan precisa y detallada es la información proporcionada.

El indicador **cumplimiento de normas y procedimientos** de la 2ra. Dimensión evalúa si los comunicadores siguen los procedimientos establecidos, asegurando el cumplimiento de las normativas y la calidad del trabajo.

3ra. dimensión: Adaptabilidad profesional, se refiere a la capacidad de los comunicadores para actualizarse constantemente a través de la formación continua. Destaca la disposición y habilidad de

los comunicadores para ajustarse a las innovaciones y mejorar su desempeño en función de las necesidades del entorno de trabajo.

El indicador **participación en formación continua** de la 3da Dimensión, mide la cantidad de cursos, talleres o seminarios relacionados con la mejora de las competencias comunicacionales.

El indicador **uso de nuevas herramientas digitales** de la 3ra. Dimensión mide el grado de adopción de nuevas tecnologías, plataformas de comunicación y herramientas para mejorar su desempeño.

El indicador **actitud proactiva** de la 3ra. Dimensión, mide la capacidad del comunicador para tomar la iniciativa en la mejora continua de los procesos de comunicación.

Seguidamente se procede a elaborar las reglas de decisión que se tuvo en cuenta con la asignación de a los indicadores y las combinaciones de estos, para determinar las categorías de valor a asignar a las dimensiones y finalmente de las combinaciones de estas, determinar la categoría de valor a la variable Desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas.

La categoría de valor que se establece para la parametrización es la escala ordinal de Alto (A), Medio (M) y Bajo (B). Resulta importante precisar que esta categoría de valor seleccionada permite caracterizar a indicadores, las dimensiones y la variable.

A partir de lo anterior y para efectuar el diagnóstico de los comunicadores de la EMCE, se elaboró la parametrización los indicadores, las dimensiones y la variable, como se presentan a continuación:

Criterios de medidas para los indicadores:

Dimensión 1: Competencias comunicacionales.

Indicador 1.1 Claridad en la comunicación escrita.

- Alto (A). – Si los documentos escritos (informes, correos, manuales, etc.) son muy claros, bien estructurados y fácilmente comprensibles, sin ambigüedades.
- Medio (M). Si los documentos escritos son generalmente claros, aunque en algunos casos pueden presentar cierta complejidad en la redacción o estructura, en ocasiones pueden requerir una interpretación adicional.
- Bajo (B). Si los documentos escritos suelen ser confusos o mal estructurados. Existen ambigüedades o dificultades para comprender la información técnica, lo que puede generar malentendidos.

Indicador 1.2 Eficiencia en la comunicación verbal.

- Alto (A) – Si el comunicador se expresa de manera clara, precisa y efectiva durante las reuniones, presentaciones y otras interacciones verbales; los mensajes se entienden fácilmente por todas las partes, y el lenguaje se ajusta adecuadamente a la audiencia.
- Medio (M) – Si el comunicador transmite las ideas de manera comprensible, pero puede haber momentos en que se pierde claridad o precisión, además, mantiene un lenguaje adecuado en la mayoría de los casos, aunque no siempre se ajusta perfectamente al público.
- Bajo (B) – Si el comunicador tiene dificultades para expresar sus ideas de manera clara o concisa. Además, el mensaje verbal a menudo no es comprendido o es ambiguo, lo que genera malentendido y falta de eficiencia en la comunicación.

Indicador 1.3 Capacidad para comunicar información compleja.

- Alto (A) – Si el comunicador tiene gran habilidad para simplificar información técnica compleja, utilizando ejemplos y analogías que facilitan la comprensión, incluso para personas que no tienen un conocimiento técnico profundo.
- Medio (M) – Si el comunicador puede transmitir información compleja de manera adecuada, aunque algunos conceptos técnicos pueden no ser completamente claros para todos los miembros del público. (Uso de ejemplos o analogías es limitado)
- Bajo (B) – Si el comunicador tiene dificultades para explicar información técnica de manera comprensible. Además, los conceptos complejos suelen ser difíciles de entender por personas que no tienen un conocimiento técnico, y los ejemplos o analogías son escasos o ineficaces.

Dimensión 2: Calidad del trabajo.

Indicador 2.1 Cumplimiento de los plazos para la entrega de la documentación.

- Alto (A) – El comunicador siempre cumple de manera puntual con los plazos establecidos, mostrando una planificación adecuada y gestión efectiva del tiempo.
- Medio (M) – El comunicador cumple con los plazos en la mayoría de los casos, pero ocasionalmente se presentan retrasos o entregas cercanas a la fecha límite. Estos retrasos no son constantes, pero ocurren debido a imprevistos o dificultades en la organización del trabajo.
- Bajo (B) – El comunicador rara vez cumple con los plazos establecidos, generando retrasos frecuentes que afectan el flujo de trabajo. Las entregas de tareas o informes suelen retrasarse de manera significativa.

Indicador 2.2 Precisión de la información entregada.

- Alto (A) – La información proporcionada por el comunicador es siempre precisa y detallada, sin errores, lo que demuestra una atención meticulosa a los detalles, validando los datos antes de entregarlos y asegurando que no existan malentendidos o confusión.
- Regular (R)- La información entregada es generalmente precisa, pero ocasionalmente puede haber errores menores o falta de detalle que requiere corrección o clarificación, lo que demuestra que se realiza una revisión básica, pero no siempre se detectan pequeñas imprecisiones.
- Bajo (B)- La información proporcionada por el comunicador es inexacta o contiene errores frecuentes que generan malentendidos o problemas operativos, lo que demuestra que no se verifican o validan correctamente los datos antes de compartirlos.

Indicador 2.3. Cumplimiento de normas y procedimientos.

- Alto (A). – El comunicador sigue rigurosamente todas las normas y procedimientos establecidos, sin excepción, y cumple con las políticas organizacionales de manera consistente, lo que asegura la calidad y el orden en las operaciones y tareas.
- Medio (M). – El comunicador cumple con la mayoría de las normas y procedimientos, aunque de manera ocasional puede haber algún desliz o falta de adherencia a los procesos establecidos.
- Bajo (B). – El comunicador no sigue consistentemente las normas y procedimientos establecidos por la empresa, lo que puede llevar a una gestión inadecuada de las tareas y riesgos para la operación.

Indicador 3.1 Participación en formación continua.

- Alto (A)- El comunicador se involucra activamente en la formación continua, buscando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, participa regularmente en cursos, talleres o programas de actualización que mejoran sus competencias y conocimiento en su área profesional.
- Medio (M)- El comunicador participa en la formación continua de manera ocasional, pero no de forma regular. Aprovecha algunas oportunidades de aprendizaje, pero podría involucrarse más para mejorar sus habilidades profesionales.
- Bajo (B)- El comunicador participa raramente en actividades de formación continua y no muestra interés por actualizar sus conocimientos o habilidades. Esto afecta su capacidad para mantenerse al día con las tendencias y avances en su área de trabajo.

Indicador 3.2 Uso de nuevas herramientas digitales.

- Alto (A)- El comunicador hace un uso eficaz y frecuente de las nuevas herramientas digitales disponibles, adoptando tecnología de manera proactiva. Las utiliza para mejorar la eficiencia y calidad de su trabajo, manteniéndose actualizado en las mejores prácticas digitales.

- Medio (M)- El comunicador utiliza algunas herramientas digitales en su trabajo, pero no de manera óptima ni en todos los aspectos donde podrían ser útiles. Tiene cierta familiaridad con la tecnología, pero no siempre aprovecha todo su potencial.
- Bajo (B)- El comunicador usa pocas o ninguna herramienta digital moderna en su trabajo, lo que limita su eficiencia y efectividad. No se adapta a nuevas tecnologías ni implementa herramientas digitales que podrían mejorar su desempeño.

Indicador 3.3 Actitud proactiva.

- Alto (A)- El comunicador es altamente proactivo, anticipándose a las necesidades y tomando la iniciativa sin esperar instrucciones. Busca soluciones, mejora procesos y se involucra activamente en nuevas oportunidades o tareas antes de que se le asigne formalmente.
- Medio (M)- El comunicador muestra cierta proactividad en su trabajo, tomando la iniciativa en algunas ocasiones, pero generalmente espera indicaciones o directrices antes de actuar. Se involucra en tareas sin necesidad de que se le pida, pero con limitaciones.
- Bajo (B)- El comunicador suele esperar instrucciones antes de actuar y no toma la iniciativa para resolver problemas o anticiparse a situaciones. Su enfoque es reactivo, lo que puede generar retrasos o falta de soluciones oportunas.

Posterior a la operacionalización se procedió a realizar la indexación o proceso inverso, para lo cual fue necesario asignar las categorías de valor a los indicadores por dimensiones, después determinar las categorías de valor a asignar a la variable.

Resulta importante precisar que la categoría de valor seleccionada permite clasificar a la variable, las dimensiones e indicadores en Alto (A), Medio (M), o Bajo (B).

Criterios de medidas para la valoración de las dimensiones:

1ra dimensión: Competencias comunicacionales.

- La dimensión se encuentra en Alto (A) cuando sus tres indicadores se encuentran en Alto; cuando dos indicadores se encuentran en Alto y el otro en Medio, o cuando dos indicadores se encuentran en Alto y uno en Mal.
- La dimensión se encuentra en Medio (M) cuando dos indicadores se encuentran en el Medio; cuando los tres indicadores se encuentran en Medio o cuando existe un indicador de cada categoría.
- Se considera que esta dimensión está en Bajo (B) cuando los tres indicadores están en Bajo o cuando un indicador está en Alto o en Medio y los otros dos están en Bajo.

2da dimensión: Calidad del trabajo.

- La dimensión se encuentra en Alto (A) cuando sus tres indicadores se encuentran en Alto; cuando dos indicadores se encuentran en Alto y el otro en Medio, o cuando dos indicadores se encuentran en Alto y uno en Mal.
- La dimensión se encuentra en Medio (M) cuando dos indicadores se encuentran en el Medio; cuando los tres indicadores se encuentran en Medio o cuando existe un indicador de cada categoría.
- Se considera que esta dimensión está en Bajo (B) cuando los tres indicadores están en Bajo o cuando un indicador está en Alto o en Medio y los otros dos están en Bajo.

3ra dimensión: Adaptabilidad profesional.

- La dimensión se encuentra en Alto (A) cuando sus tres indicadores se encuentran en Alto; cuando dos indicadores se encuentran en Alto y el otro en Medio, o cuando dos indicadores se encuentran en Alto y uno en Mal.
- La dimensión se encuentra en Medio (M) cuando dos indicadores se encuentran en el Medio; cuando los tres indicadores se encuentran en Medio o cuando existe un indicador de cada categoría.
- Se considera que esta dimensión está en Bajo (B) cuando los tres indicadores están en Bajo o cuando un indicador está en Alto o en Medio y los otros dos están en Bajo.

Criterios de medidas para la valoración de la variable:

- La variable se encuentra en el Alto (A) cuando dos de las tres dimensiones están en Alto y una dimensión en el Medio; si de las tres dimensiones dos están en el Alto y una en Bajo; si las tres dimensiones estuvieran en Alto.
- En Medio (M) si las tres están en Medio; si hay una en cada categoría; si hay dos en Medio y una en Bajo.
- Se consideran en Bajo (B) cuando las tres están en Bajo, o cuando dos están en Bajo y la otra en Alto o en Medio.

Al decir de Formental³ “otro elemento a considerar en la valoración de los indicadores, dimensiones y la variable es el porciento. A criterio del autor, se establece como regla de decisión que, después de calcular el promedio en los instrumentos aplicados, se selecciona la categoría de Alto (A), Medio (M), o Bajo (B) que posea el mayor por ciento asociados. Esta regla se aplica a cada indicador, dimensión y la variable de acuerdo a los parámetros establecidos en la indexación.”

Para la caracterización de la variable se seleccionó una población de 15 comunicadores.

La edad promedio de los comunicadores es de 30 años. Como se aprecia en la tabla, predominan las edades entre 31 y 40 años, visto en la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de los comunicadores por edades

Edades	20 - 30	31-40	41-50	Más de 50
Total de comunicadores (13)	3	4	3	3

De los 13 comunicadores, 10 pertenecen al sexo femenino y 3 al masculino, de los cuales 5 son de la raza blanca, 5 mestizos y 3 negros; se cumple con lo planteado en el VI, VII y VIII Congreso del PCC y en las indicaciones de la Política de Cuadros, al lograr un incremento sostenido de mujeres, negros, mestizos y jóvenes en los cargos de dirección a partir de méritos, resultados y cualidades personales de los propuestos.

Otro aspecto a considerar es el nivel de escolaridad de los comunicadores. Esta información se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Distribución de comunicadores según nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Técnicos medios	Licenciados	Máster	Estudiando Licenciatura	Estudiando Maestrías
Total de comunicadores 13	5	6	2	-	-

CONCLUSIONES

La sistematización realizada y el análisis de definiciones aportadas permitieron definir el desempeño profesional de los comunicadores de la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas, y como derivación lógica pautar la variable, dimensiones e indicadores.

El procesamiento de los indicadores y las dimensiones permitió definir los aspectos que caracterizan la variable comenzando con la determinación de lo más relevante destacado en los referentes conceptuales, así como las categorías de valor que representan los indicadores, las dimensiones y la variable a partir de su estudio, con lo que fue posible la construcción de los instrumentos desde los cuales se concretan los métodos empíricos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Consejo de Estado. Versiones Taquigráficas del Consejo de Estado de la declaración a la prensa del General de Ejército Raúl Castro Ruz en el Palacio de la Revolución, el 21 de marzo de 2016 “Año del 58 Aniversario de la Revolución”. Ciudad de la Habana: Consejo de Estado; 2016. p. 2.
- 2 Formental Hernández A. Talleres para la capacitación económica de los cuadros del Palacio Central de Pioneros “Ernesto Guevara” [Tesis de maestría]. La Habana: UCPEJV de Cuba; 2021.
- 3 Valle Lima A. La investigación pedagógica. Otra mirada. La Habana; 2012.
- 4 Torres Pérez Gisela. Propuesta de un modelo de capacitación para los dirigentes de la educación técnica y profesional. [Tesis Doctoral]. Ciudad de la Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2004.
- 5 Pérez Hernández RJ. El desempeño profesional en la práctica social del mundo y Cuba; 2006.
- 6 Pérez Viera O. Un sistema de capacitación para el desarrollo de la competencia comunicativa en los dirigentes de la Educación Técnica Profesional; 2006.
- 7 Vázquez Fabregat, Lucía L. Sistema de superación para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de la Facultad de Ciencias Técnicas de la UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar”[Tesis doctoral]. Ciudad de la Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2003
- 8 Torres G, Cuevas C, Pérez O, Rojas L, Piñero A, Arango R. El desempeño profesional pedagógico de los cuadros y dirigentes de la Educación Técnica y Profesional: Alternativa para su mejoramiento. Informe de proyecto. UCP “Héctor A. Pineda Zaldívar”. La Habana, Cuba; 2011.
- 9 Ramos Calzadilla L. El desempeño profesional pedagógico en la gestión del capital humano de los directivos de la Facultad de Educación en Ciencias Técnicas [Tesis doctoral]. Ciudad de la Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona; 2018.

Recibido: 24 de abril de 2025

Aceptado con recomendaciones: 11 de mayo de 2025

Aceptado: 1 de junio de 2025

El (los) autor(es) de este artículo declara(n) que:

Este trabajo es original e inédito, no ha sido enviado a otra revista o soporte para su publicación.

Está(n) conforme(s) con las prácticas de comunicación de Ciencia Abierta.

Ha(n) participado en la organización, diseño y realización, así como en la interpretación de los resultados.

Luego de la revisión del trabajo, su publicación en la revista Pedagogía Profesional.

NO HAY NINGUN CONFLICTO DE INTERÉS con otras personas o entidades