

El director de la escuela de la enseñanza técnico-profesional en Luanda, República de Angola

The director of the school of the teaching technician-professional in Luanda, Republic of Angola

M. Sc. Domingos Sebastião Álvaro

<kimbanguie6855@yahoo.com.br>

Instituto Médio Politécnico do Sambizanga. Luanda, Angola

RESUMEN

El objetivo del artículo es valorar el papel del director de la escuela de la enseñanza técnico-profesional en Luanda, según la reforma educativa República de Angola. La revisión bibliográfica de autores cubanos y angolanos permitió caracterizar del desempeño profesional del director de las escuelas de Enseñanza Técnica Profesional, como un directivo que debe estar bien dotado de conocimientos científicos suficientes en el área donde se formó y ser poseedor de conocimientos sobre cultura general y una actitud social adecuada.

Palabras clave: director, enseñanza técnico-profesional, Angola

ABSTRACT

The objective of the article is to value the paper of the director of the school of the teaching technician-professional in Luanda, according to the reformation educational Republic of Angola. The bibliographical revision of Cuban authors and angolanos allowed to characterize of the professional acting of the director of the schools of Technical Professional Teaching, as a directive that should be very endowed with scientific enough knowledge in the area where he/she was formed and to be possessor of knowledge has more than enough general culture and a social appropriate attitude.

Keywords: director, teaching technician-professional, Angola

INTRODUCCIÓN

Durante la lucha de liberación nacional, cada movimiento procuró reclutar sus combatientes en diversos espacios, así como movilizarlos dentro y fuera del territorio nacional, trayendo desestabilizaciones en el sistema educativo a partir de la incorporación de los jóvenes a la vida militar obligatorios. Esas luchas constituyeron, más tarde, la base para la fundación de las luchas políticas después de 1975.

Este período estuvo marcado por la lucha de liberación nacional a través de los movimientos: MPLA (Movimiento Popular de la Liberación de Angola), FNLA (Frente Nacional de Liberación de Angola) y UNITA (Unión Nacional Independiente de Angola). Estos fueron los partidos que tuvieron la misión de luchar contra el colonialismo y sacar al país del subdesarrollo en que se encontraba. Sin embargo, las disputas políticas, la ambición por el poder y la intervención externa fueron factores claves que influyeron en la estabilidad del país y que trajeron consecuencias nefastas en el orden económico, político y social.

Se constató que los pocos profesores que el país tenía emigraron después de la independencia, se destruyó la infraestructura escolar y ocurrieron fugas masivas del pueblo, concentrándose en diferentes ciudades de las provincias, trayendo así, una agudización de la crisis en el sistema educativo.

En estos momentos el país se ha planteado la necesidad de un salto cualitativo en la Enseñanza Técnico-Profesional, por lo que el desempeño de los directores de estas escuelas debe contribuir a la formación del capital humano, como pilar indispensable para el futuro desarrollo socio-económico, en las diferentes áreas de la economía. El gobierno ha destinado recursos y esfuerzos en este sentido a partir de la cooperación con países como Portugal y Brasil, lo que ha permitido realizar algunas acciones de superación con vista a potenciar el desempeño de los directores de las escuelas de la Enseñanza Técnico-Profesional en los años del 2001 al 2012.

Estas acciones han estado vinculadas a la Reforma Educativa de la Enseñanza Técnico-Profesional (RETEP), la cual se ha realizado en la medida en que se construyen mayor cantidad de escuelas de la Enseñanza Técnico-Profesional en todo el país, a partir de las exigencias sociales. Estas exigencias se concretan en expandir el Enseñanza Técnica-Profesional como motor del desarrollo del país de acuerdo con las orientaciones expresas en Ley de Base del Sistema de Educación, mejorar los aprendizajes por parte de los estudiantes y su transición al mundo empresarial y para el mercado del trabajo así como

promover programas que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias en los futuros técnicos y trabajadores; la enseñanza de la informática en todos los cursos tecnológicos, la elaboración de un currículo flexible, centrado en los estudiantes, entre otras”

1.

La figura del director cobra vital importancia al ser el máximo encargado de la dirección del proceso pedagógico en la escuela; lo que exige un desempeño profesional que propicie la calidad de la formación integral de los estudiantes, el vínculo efectivo con la familia, la consolidación del trabajo educativo, el mejoramiento del desempeño de los profesores y la correcta vinculación de la escuela con el mundo laboral.

En el discurso del Comandante en Jefe, José Eduardo dos Santos, el 26 de septiembre de 2012, en ocasión de su investidura como Presidente de la República de Angola, señaló:

“Para enfrentarnos a los desafíos que se presentan en el desarrollo de nuestro país y en el contexto de la globalización, necesitamos contar con cuadros nacionales altamente calificados y trabajadores bien formados técnicamente, capaces de adaptarse rápidamente al ambiente, a los cambios y las necesidades impuestas por los nuevos sistemas de producción”². Desde esta posición, el desempeño profesional del director de Enseñanza Técnico-Profesional es parte inseparable del proceso educativo porque este es el que le da sentido, por tanto constituye su esencia, así como la formación y desarrollo de sus docentes.

Por ello, se puede afirmar que en el desempeño profesional del director de Enseñanza Técnico-Profesional se ejecutan actividades que contribuyen al proceso de formación de las nuevas generaciones y un proceso de formación de formadores de hombres.

Para ello, el director de escuela de Enseñanza Técnico-Profesional debe brindar atención didáctica de modo que los docentes logren en los escolares una mayor significación en los conocimientos, tanto en la dirección de las clases, los momentos de orientación, ejecución y control, como por las que desarrollan en el laboratorio de Computación, biblioteca, entre otras, en correspondencia con las potencialidades de los alumnos según los momentos de su desarrollo.

DESARROLLO

Considerando las vivencias del autor por más de 28 años vinculados a la rama de la educación, los resultados de investigaciones desarrolladas en esta temática desde el 2008 y de la revisión de informes relacionados con la implementación de la Reforma Educativa en todos los subsistemas se pudo constatar las siguientes insuficiencias:

- Insuficiente conocimiento acerca de la actividad pedagógica de dirección.
- Deficiencias en la realización del diagnóstico sobre el funcionamiento de la escuela de Enseñanza Técnico-Profesional y su relación con el mundo laboral.
- Dificultad en la ejecución y aplicación del proyecto educativo de la escuela.
- Dificultades en las relaciones interpersonales y la comunicación con el personal docente y administrativo.

Por lo tanto, la formación académica proporciona al director las herramientas y cualidades humanas, intelectuales y profesionales necesarias para el ejercicio de su profesión tales como³:

Capacidad de conocimiento y actitud

- Tener los conocimientos científicos fundamentales en el dominio disciplinar para enseñar en el ámbito de las ciencias de la educación (actualización y perfeccionamiento);
- Conocer los problemas sociales, económicos, culturales y políticos relevantes del país y de otros (encuadramiento pedagógico: relación con los problemas concretos, creatividad, adaptación al medio, objetivos estratégicos).

Capacidad profesional

- Dominar los contenidos programáticos de los manuales, guías escolares oficiales y otros instrumentos relativos al proceso de aprendizaje;
- Promover el suceso escolar adaptando las estrategias de enseñanza a las condiciones concretas de la escuela a partir del análisis crítico, autocrítico y heterocrítico;
- Pautar por el comportamiento pensativo, abertura y optimismo pedagógico, entusiasmo, confianza e autoconfianza;
- Promover la cooperación entre los colegas, la tolerancia por las diferencias culturales, étnicas y lingüísticas;
- Promover el trabajo en grupo a partir de animación democrática;

- Elaborar y conducir inquirios para determinar con objetividad determinados fenómenos educacionales;
- Promover encuentros con la comunidad: escuela – familia – comunidad, incentivar, por ejemplo, el debate sobre las lenguas nacionales, alfabetización;
- Identificar e integrar a los niños en situaciones difíciles de vida.

Capacidad de gestión de la enseñanza

- Dirigir la enseñanza en la base de inter – relación escuela – medio, teoría – práctica;
- Articular los contenidos con los objetivos, estrategias de evaluación, compatibilizando los recursos financieros;
- Regular con eficiencia los recursos materiales, infra – estructurales y otros, creando hábitos de trabajo, espíritu de responsabilidad, de autonomía;
- Superar situaciones imprevistas en el proceso de ensino – aprendizaje;
- Conocimiento e identificación de factores perturbadores;

Capacidad y actitud social

- Contextualizar los programas con los datos socio-culturales y con las necesidades de aprendizaje;
- Poseer conocimiento de los derechos humanos y de los niños y otras convenciones nacionales e internacionales;
- Luchar por los valores democráticos, cívicos, ecológicos, de paz, de comprensión nacional e internacional;
- Promover el espíritu de solidaridad, compasión, ayuda mutua, afectividad;
- Participar en la promoción de reconciliación nacional (pacificación de los espíritus);
- Trabajar en el sentido de crear las condiciones para tener una patria unida e indivisible.

De acuerdo a la Ley N°13/01, de 31 de diciembre, la promulgación y el Diagnóstico Endógeno de 1986, constituyen los pre-requisitos necesarios para implantación del proceso de la Reforma del Sistema Educativo. La Enseñanza Técnico- Profesional hace parte de un subsistema autónomo, destinado la “(...) preparación técnica y profesional de los jóvenes y trabajadores comenzando, para el efecto, después del ensino primario”. Art 3°.

Actualmente la figura del director de escuela, infelizmente, está muy poco sensibilizada con las preocupaciones de los responsables por la educación de la sociedad de una manera general. El fracaso escolar de un número elevado de alumnos en las escuelas, la falta de diálogo franco entre la escuela y los padres y encargados de educación, son algunos factores que están en la base de la desvalorización de la figura del director de escuela por la comunidad.

A pesar de los problemas escolares de varios órdenes que afectan la imagen del director, más que el cerebro, él es el corazón de la escuela. La mayoría de las escuelas fallan y no tienen suceso en sus actividades debido a los directores que tienen, no son creativos, no prestan la asistencia eficaz a los profesores y a los funcionarios administrativos.

Muestra de ello lo hemos observado en actividades llevadas a cabo con maestros y padres con los cuales hemos formado grupos independientes a los que se les daba la consigna siguiente:

Qué le corresponde a usted (padre / maestro) en la educación de sus hijos / alumnos. Cada grupo sometía a debate el asunto, al final se arribaba a una reflexión grupal en torno al tema que era leído por un relator y posteriormente se plasmaban las ideas fundamentales en un paleógrafo para que a nivel del plenario se comparen las reflexiones grupales de los padres y de los maestros. ¿Resultado?

Unos le atribuían a otros la responsabilidad en el desarrollo de habilidades necesarias en los hijos o alumnos de lo que se infería la existencia de espacios "vacíos" en los que ninguno tenía acción directa por considerarla terreno de la escuela expresaban los padres o que correspondían a los dominios de la familia manifestaban los maestros.

Esto merece una reflexión aparte.

El autor coincide con Domingos³ cuando afirma que "las instituciones, y en particular las educativas, requieren hoy de directores capaces de dar respuesta a todas las demandas que la sociedad y el mundo moderno exige". Especial atención hay que prestar a las escuelas, que significa reconocer el papel de los directores capaces de promover la innovación pedagógica y asumir los riesgos, es decir, promover el cambio".

El panorama descrito anteriormente ha cambiado y en la actualidad, desde el contexto nacional existen un grupo de estudios que pueden ser considerados referentes, tal es el caso de Benedito(2007), Kiakanda (2010), Menezes (2010), Zau (2011), Soma (2012), Paulo (2013), Enoque (2013), Álvaro (2013) y Domingos (2014), los cuales abordaron en

sus investigaciones el papel del director y su desempeño en la escuela, las particularidades en relación con la Reforma educativa, propuestas de superación para los directores y una aproximación a la propuesta de un perfil para gestores de escuelas técnicas. En todos estos resultados investigativos se reconoce la importancia que tiene mejorar el desempeño profesional del director con vistas a poder desarrollar procesos educativos de calidad.

En Cuba los estudios acerca del desempeño profesional y la superación se centran en los resultados que aportan las investigaciones de González de la Torre, G. (1996), Añorga Morales, J. (1997al 2012), Salcedo, I. (1999), Pérez, A.M. (2001), Valiente, P. (2001); García, M. (2002); Crespo (2003), Valle Lima, A. (2003); Alonso, S. (2003), Santiesteban, Llerena M. (2003); Ugalde, L. (2003), Torres Pérez, G. (2004), Santos Baranda, J. (2005), Carbonell, J.(2005), Reyes, O. L. (2005),Pérez Viera, O. (2006), Cardoso Camejo, L. (2007), (García, R.2008), entre otros. En estas investigaciones se formulan concepciones teóricas acerca de cómo mejorar el desempeño profesional, profundizando en los componentes del desempeño y las propuestas de superación con vistas a solucionar los problemas y necesidades diagnosticadas. De igual forma fundamentan el papel del diagnóstico y la evaluación, así como argumentan diferentes formas organizativas que se utilizan en el proceso de superación.

A juicio del autor estas contribuciones son fuente importante y punto de partida para el desarrollo de la investigación, sin embargo es necesario profundizar en cómo dar respuesta a las insuficiencias que aún persisten en el desempeño profesional de los directores de las escuelas de Enseñanza Técnica- Profesional de la República de Angola, para lograr las transformaciones necesarias en su actividad profesional, así como precisar el perfil del desempeño profesional a partir de las funciones que realiza en dicho centro.

En este contexto, el trabajo nuestro, y atendiendo la organización del sistema de la educación de Angola, pretendemos delimitarnos el estudio del Subsistema de Enseñanza Técnico Profesional.

El 4 de abril del 2002 se produjo el final de la guerra en Angola, a partir de un acuerdo entre ambos partidos. Bajo estas condiciones no existían muchas escuelas de Enseñanza Técnica Profesional, pues la mayoría habían sido destruidas.

Las escuelas técnicas profesionales en Angola, están insertadas en el Subsistema de Enseñanza Técnico Profesional, siendo la base de la preparación técnica profesional de

jóvenes e trabajadores comenzando, para el efecto, después de la Enseñanza Primaria que hace parte del subsistema de Enseñanza general.

Es objetivo fundaméntale del Subsistema de Enseñanza Técnico Profesional la formación técnica y profesional de los jóvenes en edad escolar, candidatos al empleo y trabajadores, preparándolos para el ejercicio de una profesión o especialidad, de forma tal que respondan a las necesidades del País y a la evolución tecnológica.

El subsistema de Enseñanza Técnico-Profesional comprende:

- a) La formación profesional básica; es de la 7^a a 9^a clase y que corresponde al primero ciclo de la Enseñanza secundaria.
- b) La formación media técnica; es de 10^a a 12^a clase y que corresponde al segundo ciclo de la Enseñanza.

La formación profesional básica es lo proceso a través del cual jóvenes y adultos adquieren y desarrollan conocimientos generales y técnicos, actitudes y prácticas relacionadas directamente con el ejercicio de una profesión.

La formación profesional básica se recibe por diploma propio, y se realiza después de la 6^a clase en escuelas de la formación pública y privada y, visa la mejor integración del individuo en la vida activa, pudiendo contemplar varios niveles y desenvolverse por diferentes modalidades y, eventualmente complementar la formación escolar en cuadro de la educación permanente.

La formación media técnica consiste en formación Técnico-profesional de los Jóvenes y trabajadores y visa proporcionar los alumnos conocimientos generales y técnicos para las diferentes ramas de actividad económica y sociales del País, permitiéndoles la inserción en la vida laboral y, mediante criterios, el acceso a la Enseñanza superior, cuenta aspectos relacionados con el desempeño profesional del director de los centros.

El director de escuela tiene un perfil muy débil debido a varios factores de ámbito político pedagógico, social, cultural. Nos interesa aquí enfatizar que el director de escuela es un individuo con formación docente. Vidal citado por Peterson afirma que hay otros factores que determinan su perfil tales como³:

- 1) El estilo de educación. Este caso puede significar que el sistema educativo tolera, por ejemplo, la con-educación, la integración, el espíritu crítico, el respeto por las diferencias de otros;

- 2) El estilo del proceso de enseñanza - aprendizaje. Este caso puede significar aquello que es dominante en un sistema, por ejemplo, a relación entre teoría - práctica, escuela-vida, escuela-trabajo, modo individualizado y otros;
- 3) El modo de gestión, que puede ser democrático, centralizado, autoritario y otros;
- 4) La preparación obtenida a lo largo de su formación

La actuación del director de escuela, su comportamiento y actitudes dependen mucho de los factores que presentamos. El perfil del director de escuela representa un conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes que son incorporadas al ejercicio de sus tareas diarias como profesional.

Fortalecer la función del director para el ejercicio de un liderazgo democrático y responsable, y avanzar en la búsqueda de alternativas para la elección de un profesional que combine criterios de competencia profesional y conocimientos teóricos, con legitimidad del liderazgo y aceptación de su autoridad, será sin lugar a dudas, una prioridad para los gobiernos. La formación media técnica se realiza después de la 9ª clase con la duración de tres años en escuelas técnicas.

A pesar del proceso de pacificación del País, oficialmente, comenzado en 4 de Abril de 2002, el gobierno de Angola establece tres grandes desafíos, para el sector de la Educación en Enseñanza Técnico-Profesional:

1. La necesidad de crearse un sistema de Formación Técnico Profesional (FTP) eficaz, que respondiese de forma adecuada los actuales y futuros imperativos del desarrollo económico, social y tecnológico del país;
2. La necesidad de expandir y generalizar el acceso al mayor número posible de actuales y futuros ciudadanos de la Enseñanza primaria y al FTP;
3. La necesidad de llevarse la FTP los jóvenes, sin descuidar la inserción social y profesional de los desmovilizados, dislocados y otros grupos sociales desfavorecidos.

Alinda segundo ZAU (2007) citado por Kiakanda, con la promulgación de la ley de la Escolaridad y el Diagnóstico endógeno de 1986, se constituye los pre-requisitos necesarios la implementación del proceso de Reforma del Sistema Educativo. La Enseñanza Técnico Profesional forma parte de un subsistema autónomo, destinada la preparación técnico-profesional de los jóvenes y trabajadores comenzando, para el efecto, a pues la enseñanza primaria. Por ejemplo, la teoría de la Educación Avanzada desarrollada por Añorga

Morales, J. y otros desde hace varios años y con aportes significativos entre 1995 al 2013 en temas referidos al mejoramiento del desempeño profesional y de los recursos humanos en sentido general, ha propiciado que muchos investigadores y continuadores de los postulados de esta teoría, así como otros que posteriormente se han apoyado en ella para fundamentar sus investigaciones, hagan alusión a las consideraciones que sobre el desempeño han definido estos autores de base.

Se define el desempeño pedagógico profesional de los profesores de la Educación Técnica y profesional como: “la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, y destaca que este se evidencia en la competencia que posee este docente. Para Añorga J. (2000), Roca (2001) y Valiente (2007), el desempeño se expresa en términos que permiten enlazar las capacidades del sujeto, con las funciones y tareas que realiza.

Desde esta perspectiva y en atención a la interpretación que realiza la investigadora Dusú, R. (2004) con cuyos puntos de vista se coincide, las capacidades no siempre pueden evidenciarse de forma directa en la actividad de los individuos, por tanto el enfoque del desempeño cuando es considerado como capacidad, propende a lo anticipatorio y con ello no siempre permite revelar la práctica concreta del directivo. Al respecto Añorga Morales, J. (1995) coincide con este argumento cuando plantea que “este término designa lo que en realidad el profesional hace y no lo que sabe hacer”.⁴

Se coincide con Rodríguez Díaz, E. (2014) en que los autores anteriormente mencionados definen el desempeño profesional como capacidad, asumiéndola como “condición” y no como “potencialidad”.

Posteriormente Añorga Morales destaca el carácter de proceso del desempeño que ejecutan los sujetos para obtener determinados resultados, que 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. Esta definición es más abarcadora ya que en ella la autora reconoce el carácter procesal del desempeño, así como sus componentes estructurales.

Otro grupo de autores asoció el término desempeño con idoneidad. Algunas de esas definiciones plantean lo siguiente:

Para Añorga Morales (1995) Martín Martínez, E. (2002) el desempeño: “se corresponde con el principio de idoneidad demostrada que implica entre otras actitudes, realizar el trabajo con la profesionalidad que se requiere y se espera del trabaja”⁶.

De vital importancia es la definición de Santiesteban Llerena que define el desempeño profesional del director como “la idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político–ideológico, técnico–profesional y el liderazgo, que le permitan un saber ser acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro.”

Es decir, estas autoras relacionan el desempeño con las funciones y tareas que deben realizar los sujetos muy vinculados a su cumplimiento. En este sentido se considera que el desempeño no se debe circunscribir a una condición solo de idoneidad, ya que el individuo se desempeña según las funciones y tareas del rol o trabajo que realiza y en su mejoramiento está el acercarse o no a esa idoneidad.

Otros autores han relacionado el término desempeño profesional con una acción, por ejemplo Castro Alegret, P. L. (2007) asocia el desempeño profesional a la labor educativa que realiza el Profesor General Integral con sus estudiantes. Al igual que Peña González, A. M. (2002), quien define el desempeño docente como: “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”⁵.

Valle Arrabal, L. C. (2012), define el desempeño profesional pedagógico en la atención al niño con autismo como: “las acciones que realiza el maestro en las que demuestra actitud político-ideológica y comportamiento en las relaciones sociales que le permiten asumir la atención educativa y cumplir con el contenido de las funciones docente-metodológica, científico-investigativa y orientadora, que exige la actividad pedagógica profesional en la que participa”⁶.

En este sentido los autores enfatizan en las actividades, operaciones o actuaciones de los sujetos, -en este caso maestros y profesores-, para cumplir con las responsabilidades y funciones que les exige la práctica pedagógica profesional en la que participan y que será medido sobre la base de su ejecución. Es importante destacar que en el desempeño profesional para poder concretar estas acciones, los sujetos deben desplegar además

todos los conocimientos, habilidades, actitudes y valores previos que hayan desarrollado anteriormente.

Otros autores le han aportado a estas acciones un término de agrupación, como aquellos que la han definido como “conjunto de acciones” u otros que han precisado su carácter de sistema definiéndola como “sistema de acciones”, por ejemplo Álvarez Pérez Francisco. Es importante destacar la consideración de estos autores sobre el carácter de proceso del desempeño profesional, acotando además que este es resultado de su actividad. En este sentido autores como Valle Lima, A. (1994) define el desempeño del docente como “la actividad que el docente realiza desde el punto de vista profesional y para la cual debe cumplir determinados requisitos exigidos por la institución.”

Santos Baranda⁷ define el desempeño pedagógico profesional del profesor de la ETP como: “el resultado del comportamiento del profesional de la educación y su actuación en el cumplimiento de sus funciones, así como los roles que asume en la ejecución de tareas propias de la profesión durante el desarrollo de la actividad pedagógica profesional que realiza.” Esta autora destaca el carácter de proceso al ejecutar sus funciones y los resultados de este, ya que el desempeño se constata en la actividad que realiza el sujeto.

En el contexto de la Educación Técnica y Profesional en Cuba, Torres Pérez⁸ define el desempeño profesional del director como: “La actuación concreta y personalizada del dirigente, en la realización de las funciones, tareas y obligaciones inherentes a su cargo, a partir del despliegue de los conocimientos, habilidades, capacidades, cualidades y valores que posee, y que se expresa en determinados resultados”. En esta definición la autora destaca el carácter social del desempeño en correspondencia con lo que se espera de la actuación del director, es decir lo reconoce y nombra como desempeño socialmente deseado.

Para poder precisar las características del desempeño profesional del director de las escuelas de Enseñanza Técnica Profesional es importante destacar algunas particularidades de este subsistema que lo distinguen de otros subsistemas de educación, las cuales fueron planteadas por Arango Hoyos⁹, algunas de ellas son

- “Requiere del acceso y conocimiento de las modernas tecnologías productivas y de servicios
- Demanda elevado nivel de consagración y actualización profesional del colectivo laboral y al propio tiempo, elevada estabilidad laboral.

- La actividad creativa y de innovación tecnológica son inherentes al propio proceso formativo.
- Las estructuras y las infraestructuras deben ser capaces de adaptarse en cortos períodos de tiempo a nuevas demandas de especialidades, incluso cambios cuantitativos y cualitativos significativos, en correspondencia con la demanda social de fuerza de trabajo.
- La ubicación geográfica y el desarrollo demográfico de su entorno, imponen retos y demandas diferentes a otros tipos de centros educacionales

Las diferencias entre los centros de distintas especialidades y matrículas resultan significativas con frecuencia.

Por su parte los autores Torres Pérez, Pérez Viera y Cuevas Casas señalan un grupo de requerimientos que se tiene en cuenta en la dirección de las instituciones politécnicas y que son válidas a la hora de comprender las características del desempeño profesional del director de estos centros, por ejemplo:

El trabajo que debe desempeñar el director con todos los agentes educativos debe distinguirse por su carácter sistémico, coherente y sistemático, vinculándose de manera sólida, estable y diversa con las entidades y organismos de la comunidad, relacionados directa o indirectamente con la formación de sus recursos humanos.

Debe conocer y proyectar el desarrollo de sus recursos humanos, manifestar compromiso y motivación con los objetivos y metas individuales, institucionales y sociales y responder con efectividad a los cambios curriculares y de especialidades que se deriven de las necesidades de la comunidad y de la sociedad.

Estos argumentos permiten considerar que el director es un agente transformador de la escuela politécnica, ya que asume la misión de conducir la concreción de la política educacional, de llevar a cabo un proceso de dirección integrador, que conduzca con eficiencia la acción de todos los factores de la institución. A través de su desempeño debe ser capaz de perfeccionar la institución garantizando la organización escolar y de las actividades científico- metodológicas con un elevado nivel de participación e implicación de los estudiantes, del personal docente y no docente, la familia y la comunidad, así como de las entidades laborales.

El director de las escuelas de Enseñanza Técnica Profesional en su desempeño profesional debe demostrar ser capaz de dirigir el proceso pedagógico en los diferentes contextos de actuación, donde debe poner de manifiesto a través de su desempeño profesional sus conocimientos, su motivación profesional, su compromiso ideológico y los valores éticos y morales relacionados con la profesión. Resumiendo, en el desempeño profesional del director deben evidenciarse los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que le permitan a este ejecutar las funciones y tareas inherentes a su cargo en correspondencia con las particularidades que posee el subsistema de la Enseñanza Técnica Profesional.

CONCLUSIONES

Es importante entonces, para la empresa tomar en cuenta los factores mentales de sus empleados, no para funcionar como entidades de caridad, sino más bien para mejorar el desempeño del empleado en el trabajo. Para citar un ejemplo, se tiene que si un excelente gerente va a ser transferido hacia otro país por largo tiempo, a cambio de mejoras en la paga, a la larga puede verse afectado por el cambio de ambiente y la lejanía de su núcleo familiar, de no ser trasladado con él. Dicho gerente puede no desear dicho ascenso, pues factores de otra índole intervienen en su decisión, por lo cual la empresa debe tomarlo en cuenta.

Una nueva tendencia en el desempeño es el planeamiento de múltiples escenarios, y sus concentraciones en el futuro en vez de que es lo que realmente están pasando. Mediante la generación de múltiples escenarios "que pasa si" usando data que ya existe y aplicándola a la administración del desempeño como si los escenarios fueran reales, uno puede llevar la administración del desempeño hacia el próximo nivel. Como resultado se puede integrar óptimamente los escenarios "que pasa si" con el presupuesto tradicional y sistemas de planeación para cambiar más rápido que las normas de la industria e incrementar las ventajas competitivas de la organización.

Este nuevo modelo de subsistema, inserido en una política educativa reformulada, visa "La formación técnica-profesional de los jóvenes en edad escolar, candidatos la embrego y trabajadores, preparando-os para o ejercicio de una profesión o especialidad, de la forma a responder has necesidades del País y à evolución tecnológica.

El proceso de Reforma de Enseñanza Técnico- Profesional – RETEP – implica en creación de una red de escuelas técnicas, quiera a través de rehabilitación de los Institutos Medios Técnicos ya existentes, o de la creación de otros institutos politécnicos a serán criados de raíz. Para tal, la RETEP paso, inicialmente, a contar con verbas proveniente del PIP (programa del investimento publico) – ligado al OGE, al que, maíz tarde, se asocio una Lina de financiamiento de Israel y, posteriormente, una otra de la República de la China.

A pesar de las acciones realizadas con vista a lograr la preparación de los directores de las escuelas de Enseñanza Técnica-Profesional, aún subsisten insuficiencias en su desempeño profesional, debido a que la formación docente no prepara de manera eficaz al futuro profesor para desempeñarse en el cargo de director de escuela; no obstante, se cuenta con un currículo de formación docente con disciplinas de Gestión y Administración escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Ministerio de Educación. Una Revolución Silenciosa en Angola. La Enseñanza Técnica-Profesional antes y después de la independencia. Una contribución para la historia de la Educación. Editorial Aldea Global Comunicação, 2007. MED. P87-88.
- 2 Dos Santos JE. Discurso de Investidura Presidente de la República. 26/09/2012.
- 3 Domingos Peterson P. O professor do ensino básico; 2005.
- 4 Añorga Morales J. Educación Avanzada. Centros de Estudio de Educación Avanzada. La Habana: ISPEJV; 1995.
- 5 Peña González AM. El desempeño profesional a la labor educativa; 2002.
- 6 Valle Arrabal LC. El desempeño profesional pedagógico en la atención al niño con autismo. 2012.
- 7 Santos Baranda J. Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios. La Habana: ISPETP; 2005.
- 8 Torres G. Capacitación. La Habana: ISPETP 2005.
- 9 Arango Hoyos RJ. La autoevaluación institucional como factor de Transformación de la dirección educacional en los centros politécnicos. La Habana: ISPETP; 2006.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso S. El sistema de trabajo del MINED (Tesis doctoral). La Habana; 2002.

Afonso T. Concepción teórico-metodológico de la preparación psicopedagógica del profesor para la atención a los alumnos del segundo grado con dificultades en el aprendizaje de la lengua portuguesa de la enseñanza primaria en Benguela (Tesis doctoral). La Habana; 2013.

Álvaro DS. El papel del director de la escuela fase al Reforma Educativa. Caso de estudio. Ediciones Pedagos. Portugal; 2013.

Asamblea Nacional. Ley de Bases del sistema de la educación N° 13/01, de 31 de Diciembre. Luanda, Angola; 2001

Ayala, S. (2005): Gerencia educativa. En <http://www.gestiopolis.com/recursos5/docs/ger/geredu.htm>. Consultado el 24 de abril del 2007

Balance de la Implementación de la Reforma Educativa en los Subsistemas de Encino: educación Pre-Escolar, Encino General, Formación General de los Profesores y Enseñanza Técnico-Profesional. Gestgráfica, S.A. 2012. Luanda. Angola.

BRAGANÇA MC. Os segredos da liderança. Na família, no trabalho e nos negócios. Edições de Angola, Lda; 2010

Bringas JA. Modelo de planificación estratégica universitaria. Tesis Doctoral en Ciencias Pedagógicas. La Habana; 1999.

Cardoso E. Problemas e Desafios na Formação Inicial de Professores em Angola- Um estudo nos ISCED da Região Académica II (Tese de Doutoramento). Minho, Portugal; 2012

Cardoso L. Modelo del desempeño por competencias profesionales para el director de escuela primaria en San Miguel del Padrón (Tesis doctoral). La Habana; 2008.

Neto MB. Historia de la Educación en Angola. Universidad Estadual .Capiñas. Brasil; 2005

Zau ME. Una Revolución Silenciosa en Angola. El Enseñanza Técnico-Profesional antes y después de la Independencia. Una contribución para la historia de la Educación. Angola; 2007.

Recibido: 9 de mayo de 2019

Aceptado con recomendaciones: 19 de junio de 2019

Aceptado: 14 de setiembre de 2019