

# Desarrollo de la habilidad autoeducación en las Instituciones de Educación Superior

## *Development of self-education skills in Higher Education Institutions*

**Dr. C. Alberto Antonio Charro Pérez**, Profesor Titular, Ingeniero Radiotécnico.

Institución: ITM José Martí Orden “Antonio Maceo” Orden “Carlos J. Finlay”, Avenida 45 y 66 A, Marianao, Cuba

Correo electrónico: [itm@unicom.co.cu](mailto:itm@unicom.co.cu)

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-4075-4144>

**Dr. C. Mario Martín Garateix**, Profesor Titular, Ingeniero Radioelectrónico.

Institución: Ministerio de Educación Superior, Calle 23 y F, Plaza de la Revolución, Cuba

Correo electrónico: [mgarateix@mes.gob.cu](mailto:mgarateix@mes.gob.cu)

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-9693-0151>

---

### RESUMEN

El presente artículo socializa un sistema de acciones, con carácter sistémico y diferenciado, para dirigir el proceso de la superación profesional de los docentes, que posibilite el desarrollo de la habilidad autoeducación durante su actuación pedagógica, fruto de una investigación cualitativa, orientada desde la perspectiva dialectico-materialista que se apropia de las potencialidades de métodos teóricos: sistematización y sistémico-estructural. Reconoce las bases de los enfoques: Histórico Cultural, de Sistema y de Contingencia para fundamentar y estructurar la propuesta, conforme a las particularidades del proceso de desarrollo de la habilidad **autoeducación** a partir de la actuación pedagógica de los educadores en las Instituciones Docentes de Nivel Superior (IDNS), a la cual pertenecen, a través de la preparación teórico-metodológica que reciben. Además, tributa al perfeccionamiento del proceso de dirección en la esfera de trabajo de la superación de los educadores, dada su incidencia directa en la formación integral de los estudiantes en las IDNS y Centros de la Educación Superior (CES), del país, a partir de la labor educativa que realizan en función del desarrollo de habilidades y valores.

**Palabras clave:** actuación pedagógica, dirección, docente, superación, labor educativa

### ABSTRACT

This article socializes a system of actions, with a systemic and differentiated character, to direct the process of teachers' professional improvement, which makes possible the development of the self-education skill during their pedagogical performance, as a result of a qualitative research, oriented from the dialectical-materialistic perspective that takes advantage of the potentialities of theoretical methods: systematization and systemic-structural. It recognizes the bases of the approaches: Historical-Cultural, System and Contingency to base and structure the proposal, according to the particularities of the process of development of the self-education skill from the pedagogical performance of the educators in the Higher-Level Teaching Institutions (IDNS), to which they belong, through the theoretical-methodological preparation they receive. In addition, it contributes to the improvement of the management process in the educators' improvement work sphere, given its direct incidence in the integral formation of students in the IDNS and Higher Education Centers (CES) of the country, from the educational work they carry out in terms of the development of skills and values.

**Keywords:** pedagogical performance, management, teacher, educational work, improvement, educational work

## Introducción

Para comprender el origen de la dirección, como ciencia, es necesario comenzar por analizar la naturaleza de su objeto de estudio, para identificar con claridad los elementos que la distinguen, como un campo específico del pensamiento humano y entenderla a partir de dos dimensiones esenciales: como actividad humana y como actividad social.

A partir de los resultados de las investigaciones de Martín (2009) y de Hernández (2016), se asume lo que plantean Silva, Suanes, Ortega (2003), los que exponen que:

desde el surgimiento de la humanidad hasta los momentos actuales, la dirección evoluciona hacia tres escuelas o enfoques más modernos: el Enfoque de Sistema; el Enfoque de Contingencia (situacional), surgido en la década de los años setenta y el Nuevo Movimiento de las Relaciones Humanas. (p. 9)

En el proceso investigativo se asume la percepción actual del rol de la universidad en el contexto social y la necesidad de transformar sus prácticas formativas, conforme a Morin y Delgado (2017) y Núñez (2018). Este último autor refiere:

Las universidades pueden, eso sí, adoptar modelos, defender valores, asumir compromisos colectivos, que les permitan un mejor desempeño social y una más efectiva intervención como intelectual colectivo en los debates y procesos que tienen lugar en la sociedad. No se ha hecho todo lo que se puede hacer. (Núñez, 2019, p. 77)

Por las características de esta investigación solo se abordarán los aspectos relacionados con el enfoque de sistema, expuesto por Silva *et al.* (2010), el cual enfatiza que, entre todos los elementos que lo componen, debe existir una estrecha colaboración o relaciones funcionales para superar el bajo nivel de desarrollo de las habilidades de autoeducación (autoeducativas), siendo limitadas las acciones y operaciones para perfeccionar, de forma ininterrumpida, su desempeño profesional como educadores. Es por ello que este artículo tiene como objetivo socializar un sistema de acciones, con carácter sistémico y diferenciado, para dirigir el proceso de la superación profesional de los docentes, que posibilite el desarrollo de la habilidad autoeducación durante su actuación pedagógica.

Todo proceso de dirección está caracterizado por funcionar en un ciclo, el cual asegura el cumplimiento, durante su ejecución, de las siguientes fases:

- Fase preparatoria; están interrelacionadas las funciones de planificación y organización.
- Fase ejecución; existe un predominio de la función de gestión.
- Fase conclusiva; predominio de función de control.

Estas fases se manifiestan en estrecha relación, de tal modo que resulta difícil delimitarlas dado su carácter de proceso personal que está socialmente condicionado, pero para su mejor comprensión se abordará a partir de su esencia en el cumplimiento de las funciones de la dirección (la planificación, la organización, la gestión y el control).

## Materiales y métodos

Los métodos que se emplearon en la investigación, están sustentados en el enfoque dialéctico materialista, teniendo en cuenta que este enfoque permite la aplicación de métodos teóricos y empíricos para propiciar el desarrollo de la habilidad autoeducación y

fundamentar la investigación. La sistematización de estudios precedentes en torno al tema favoreció el acercamiento a posiciones diversas para concebir la propuesta de acciones en una estrategia coherente. Tener en cuenta los aspectos esenciales durante el desarrollo del proceso de dirección de la habilidad autoeducación en el personal docente, permitió dar un sentido de realización, una organicidad e intencionalidad en la ejecución de acciones para lograr los objetivos propuestos, ya que el proceso no se realiza de forma empírica ni espontánea. Desde una perspectiva cualitativa se procesó la información que contribuyó al análisis particularizado en instituciones militares en función de los procesos formativos.

## Resultados y discusión

A partir de lo planteado por Silva (2003), sobre el proceso de dirección en la actividad docente, y como referente teórico de la investigación, se asumen los conceptos que sobre las funciones de la dirección exponen estos autores, al dirigir **la planificación** de la institución docente hacia los objetivos a alcanzar y su proyección de las acciones (actividades), para asegurar su cumplimiento; siendo el Proceso Docente Educativo (PDE), la base de la planificación del cual dependen, esencialmente, los objetivos, los criterios de medidas y las tareas que se proyecten.

Con respecto a **la gestión** se asume como la acción que se ejerce para garantizar el funcionamiento y desarrollo normal del sistema, esta implica ordenar, guiar, orientar, motivar y conducir a los educandos en el PDE.

De forma similar **el control** se asume como la función mediante la cual se comprueba y se evalúa, de forma sistemática, el funcionamiento del proceso de dirección, al permitir valorar el cumplimiento de los objetivos a cumplir, así como la aplicación de las leyes, las normas, las reglas, los principios e indicaciones, que norman y rigen la actividad docente militar.

Las definiciones asumidas permiten establecer que estas funciones median las relaciones funcionales existentes entre cada uno de los elementos en la dirección del PDE para lograr la eficiencia y eficacia que se exige de este proceso en las IDNS y CES del país.

Asumir estos conceptos en la investigación implicó buscar respuestas a la siguiente interrogante: ¿Cómo dirigir el proceso de superación para desarrollar la **autoeducación** y satisfacer no solo las necesidades individuales de desarrollo del personal docente, sino también la que la institución docente impone de perfeccionar la actuación pedagógica como educador?

Las premisas a estas respuestas se ubicaron en las esencias de cada una de las funciones de la dirección, las que en la bibliografía antes mencionada y consultada se resume en:

La esencia de **la planificación** radica en que es el punto de partida cuando se pretende solucionar problemas, desde ahí se encuentran las mejores alternativas para alcanzar el estado deseado; por lo que se asume como una función de la dirección de la institución docente que presupone la definición de los objetivos a alcanzar y la proyección de las acciones (actividades) para asegurar su cumplimiento.

Es por ello que, para esta investigación, se asume a Hernández (2016), la cual plantea que la fase de planificación está caracterizada por las siguientes ideas esenciales:

1. Identificación y reconocimiento de la necesidad de la superación por la dirección de la institución docente, legislando este proceso de forma diferenciada para el desarrollo de la práctica profesional del personal docente.

2. Comprensión del proceso de superación de los docentes como un subsistema del sistema de superación del personal y no como un fin en sí mismo (vinculación de los intereses personales con los institucionales).
3. Visión del proceso de superación con un carácter sistemático, sistémico, multidimensional e interdisciplinario de los contenidos que relaciona las principales esferas de la actuación pedagógica de los docentes.
4. Reconocimiento del diagnóstico como punto de partida para la elaboración de la superación, así como la correspondencia entre los objetivos, el contenido, las necesidades, los motivos e intereses personales con los de la práctica profesional de los docentes (p. 26).

Tener en cuenta estos aspectos durante el desarrollo del proceso de dirección de la habilidad autoeducación en el personal docente, permitió dar un sentido de realización, una organicidad e intencionalidad en la ejecución de acciones para lograr los objetivos propuestos, ya que el proceso no se realiza de forma empírica ni espontánea.

Martín (2009) plantea que el proceso de superación de los docentes para el desarrollo de la habilidad autoeducación, dada las características existentes en las IDNS y CES del país sucede, esencialmente, en tres etapas: **orientación, organización y gestión, y el control**, ya que en ellas las funciones de la dirección se cumplen de la siguiente forma:

#### - **Etapa de orientación**

Esta etapa está estructurada de dos fases fundamentales: el diagnóstico y la planificación del proceso de dirección para desarrollar la habilidad autoeducación en los docentes.

#### **Primera fase. El diagnóstico del estado actual de preparación del personal docente para desarrollar la habilidad de autoeducación.**

El punto de partida para el desarrollo de esta fase lo constituye el análisis, en los documentos rectores del PDE, del Modo de Actuación del docente al que se aspira, este documento expresa las exigencias actuales que el Ministerio de Educación Superior (MES), la sociedad y la institución docente impone a la actuación pedagógica de los docentes para el despliegue de las acciones y operaciones pedagógicas concretas en el PDE, con el objetivo de lograr la educación integral de los estudiantes y sobre los cuales él influye de forma multilateral.

En este sentido es válido señalar la importancia que reviste a este proceso el tratamiento de las Resoluciones Ministeriales, 2/2018, 47/2022 y 115/2022 que abordan en sus contenidos el reglamento organizativo del proceso docente y de dirección del trabajo docente y metodológico para las carreras universitarias y para el nivel de educación superior de ciclo corto, respectivamente. (Ministerio de Educación Superior, 2022)

En la concepción de esta fase se considera que la realización exitosa del diagnóstico, según Del Valle (2014), depende de las acciones previas que se desarrollen, como son:

- a) Diseño del diagnóstico, incluye la definición de los objetivos, los contenidos, los criterios, las dimensiones, las variables e indicadores, los métodos y las técnicas a emplear, así como las fuentes de información a utilizar.
- b) Ejecución del diagnóstico, consistente en aplicar los métodos y las técnicas para la obtención de la información de acuerdo a los objetivos formulados.

- c) Análisis y obtención de la información cualitativa, consiste en determinar las principales regularidades y el orden de prioridades que estas ocupan en el proceso que se diagnostica (p. 18).

**Segunda fase. La planificación del proceso**, cuya realización se concibe, en tres momentos básicos:

- a) Elaboración del programa para la superación de los docentes, este se organiza a partir de los objetivos específicos a lograr en el campo de la superación de los docentes, al combinarse estos (objetivos) con el resto de los componentes de la didáctica para realizar las acciones colectivas e individuales en el PDE en que intervienen; a partir de los resultados alcanzados en el diagnóstico del estado actual de la habilidad de autoeducación.
- b) Contextualización del programa de superación, su esencia radica en la posibilidad de ser flexible para aplicar el mismo a partir de:
- Las características y nivel de desarrollo individual y grupal del personal docente.
  - La disposición de la institución docente de asumir y desarrollar la estrategia (intencionalidad de emplear los recursos humanos y materiales).
  - La determinación de los contenidos, las formas, los métodos, los medios y las formas de evaluación que conformarán las actividades de superación a desarrollar por el claustro, de acuerdo a las regularidades obtenidas a través del diagnóstico.
  - La ubicación de las principales acciones a desarrollar en el plan de trabajo anual de la institución docente, dentro de las actividades de superación previstas para los profesores, como sistema que incluye a este proceso de superación del personal docente de la institución docente como subsistema.
  - La posibilidad de admitir variaciones, u otros puntos de vistas, no contempladas en el sistema de acciones inicial.
- c) Diseño del sistema de acciones para la superación individual, se particulariza al tener en cuenta del nivel de preparación actual identificado en el diagnóstico y de los motivos, necesidades e intereses personales de los docentes donde, a partir de la autorreflexión y las potencialidades individuales, se incluyen prioridades para realizar acciones de autosuperación en torno a los objetivos del programa.

**- Etapa de organización y gestión**

Está centrada en la organización y la gestión del PDE, tiene como esencia la de coordinar, integrar, armonizar y emplear el potencial humano, técnico material, económico, constructivo, político social y científico para cumplir con los objetivos del proceso de superación del personal docente en las IDNS y CES del país y así para lograr la máxima efectividad posible.

Las ideas básicas que se proponen en esta etapa están determinadas por:

1. El sistema de acciones de superación del personal docente es asumido a partir de la proyección estratégica elaborada en coordinación con todos los factores que inciden en la realización del PDE en la institución docente.

2. La organización sistémica de la superación de los docentes se prevé que se realice a partir del planteamiento de estrategias, programas diferenciados y cursos, luego de asumir la importancia de aprender al actuar desde la práctica.
3. Establecer los seminarios y los talleres como las principales formas del trabajo docente metodológico dentro del sistema de acciones. Estas formas permiten crear un clima favorable para el empleo y generalización de las experiencias y vivencias de cada docente que participa en el proceso de superación.
4. El reconocimiento consciente del carácter y del contenido psicopedagógico y diferenciado que caracteriza al proceso de superación de los docentes con respecto al resto del personal docente de la institución.

A partir de lo antes expuesto por el colectivo de autores anteriormente citado, y al tener en cuenta las ideas básicas de realización de la dirección del desarrollo de la habilidad autoeducación del personal docente, se propone que esta etapa transcurra en tres momentos indistintos:

- a) **Primer momento.** La determinación de los recursos humanos y materiales para el desarrollo del proceso de superación. En ella, principalmente, se desarrollan las acciones de selección del personal que dirigirá las actividades de superación, la designación de los dirigentes y responsables de las diferentes actividades de superación, así como la elaboración y(o) ajustes de las formas y los medios de enseñanza para la superación, se tiene en cuenta el uso de las tecnologías más avanzadas.
- b) **Segundo momento.** El convenio con otras instituciones para dar respuestas a las necesidades de superación individuales y colectivas. Se realiza a partir de determinada temática de interés, en la cual es necesario profundizar durante la superación, que conlleve la participación de un especialista o la visita a lugares que posibilite el enriquecimiento de los conocimientos, las habilidades y los valores para desarrollar la habilidad de autoeducación en el personal docente.
- c) **Tercer momento.** El desarrollo de las actividades de superación planificadas. Durante el cumplimiento de las actividades es preciso tener en cuenta la participación de los docentes como sujetos activos en su propio proceso de superación y autoeducación; lo que implica tener en cuenta el nivel de preparación, las experiencias personales en la institución docente, el carácter integral de la superación, pero con una marcada dirección diferenciada y humanista; así como el predominio de la discusión grupal, como forma de evaluación en los seminarios y talleres.

Como se observa, en esta etapa es importante tener en cuenta la gestión realizada para asegurar la realización de las acciones dentro del PDE teniendo en cuenta los aseguramientos necesarios para su desarrollo y así alcanzar los objetivos previstos en el proceso; por lo que los autores asumen esta como la función más activa, sistemática y dinámica que deben ejercer los dirigentes del proceso para garantizar el funcionamiento y desarrollo normal del sistema de acciones, con la responsabilidad y motivación de los participantes en las tareas planteadas.

### - Etapa de control

Se asume como la etapa mediante la cual se comprueba y evalúa, de forma sistemática, el funcionamiento del proceso de dirección de la superación del personal docente en las IDNS y CES. Permite valorar el cumplimiento de los objetivos formulados, así como la aplicación de las leyes, las normas, las reglas, los principios, las directivas y las reglamentaciones que norman y rigen la actuación pedagógica del personal docente.

Es por ello que, en correspondencia con los referentes teóricos asumidos y la experiencia de los autores en el desarrollo del PDE, se propone que el control de la dirección del desarrollo de la habilidad de autoeducación debe caracterizarse por la realización de dos momentos:

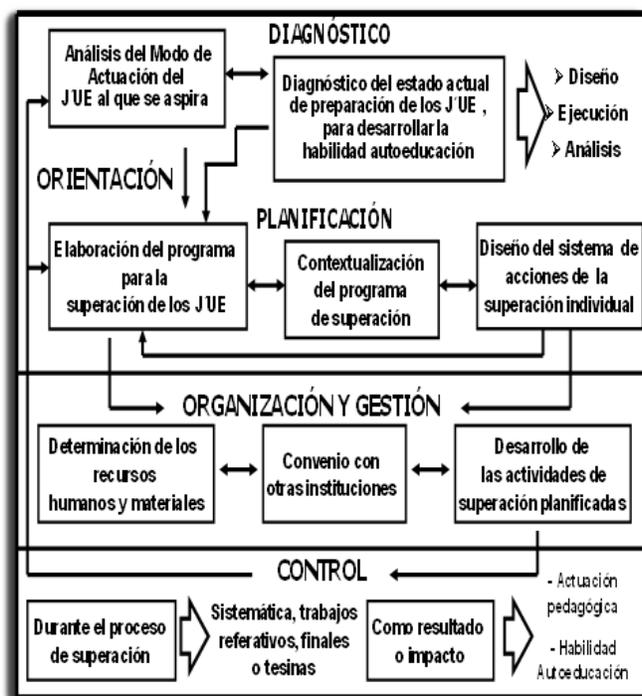
- a) Durante el propio proceso de superación. El control está caracterizado por un conjunto de acciones que posibilita valorar cómo evoluciona el desarrollo de la habilidad de autoeducación en los docentes, así como su manifestación práctica en las actividades docentes, metodológicas y científicas que se organicen en el proceso y que, de ser necesario, permitan el reajuste de las mismas.
- b) Evaluación de los niveles del perfeccionamiento de la personalidad de los participantes. Fundamentalmente en las direcciones del trabajo docente-metodológico y científico, en su actuación pedagógica, mediante el proceso autoeducativo, al asumir este proceso como un proceso complejo, dialectico y contradictorio sobre sí mismo, dada las relaciones sociales que se establecen por y entre los sujetos activos del PDE.

En el surgimiento de esta necesidad desempeñan una función importante la autovaloración y la autorreflexión, las cuales son manifestaciones propias del autoconocimiento y que dan lugar a la inconformidad y no aceptación de uno o varias cualidades que caracterizan el sistema personalidad; ya que no resulta suficiente, en la autoeducación, el reconocimiento de los defectos, sino la necesidad de superarlos y una adecuada motivación para iniciar el proceso. También, se puede referir a la necesidad de formar un nuevo conocimiento, habilidad o valor.

No obstante, aunque el docente tome conciencia de la necesidad de autoeducarse, a partir del conocimiento de sus potencialidades, necesita trazarse un proyecto o plan que le permita llevar a vías de hecho el desarrollo de su personalidad.

La característica fundamental de ese proyecto debe expresarse no sólo en lo que el docente quiere lograr, sino en su disposición real y sus propias potencialidades o posibilidades de lograr el objetivo del proyecto, al poder estructurar esas potencialidades hacia el logro del mismo.

La lógica interna de las relaciones que se establecen entre los componentes de la dirección del proceso de superación profesional para desarrollar la habilidad autoeducación se revela en la figura 1, que expresa la coherencia del estudio con las bases teórico-metodológicas referidas y descritas anteriormente.



**Figura 1.** Relaciones entre los componentes de la dirección del proceso de superación profesional de los J'UE, personal docente y de mando para desarrollar la habilidad autoeducación.

Los resultados o impactos alcanzados por el personal docente en la formación integral de los estudiantes en las IDNS y CES, se materializan en el efecto de realizar una labor educativa directa, lo cual les permite llegar a convertirse en uno de los actores principales del proceso de formación y desarrollo de su propia personalidad, dada la influencia de estos sobre los estudiantes.

Al respecto Martín (2009), en su investigación considera que debe caracterizarse esta labor educativa a partir de los principales presupuestos del Enfoque Histórico Cultural, los que se relacionan a continuación:

**La esencia humanista**, se basa en la concepción ontológica de la filosofía marxista y es coherente con el legado martiano y el pensamiento pedagógico cubano.

**La educabilidad del hombre**, conforma una teoría del desarrollo psíquico dialécticamente integrada al proceso educativo, lo que demuestra las posibilidades que tienen los educadores para influir en los sujetos implicados en un proceso de formación y desarrollo y vincular la acción educativa en todos los espacios en que vive.

**La apropiación en el hombre de la herencia cultural, (construye, desarrolla, enriquece y transforma)**, elaboradas por las generaciones precedentes, asumida como las formas y recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima relación de su entorno familiar o profesional, hace suyo los conocimientos, las técnicas, las actitudes, las tecnologías, la práctica, los valores, los ideales de la sociedad en que vive y los mecanismos mediante los cuales se autodesarrolla; a través de este aspecto se logra la unidad dialéctica entre educación e instrucción, relación que expone que el proceso de apropiación se vincula tanto al plano cognitivo como al afectivo.

**El perfeccionamiento profesional (formación y desarrollo) de sus educandos,** necesariamente tiene que verse desde un enfoque integro de los recursos humanos y sus capacidades (naturales y adquiridas), dinamizadas por las exigencias sociales. (p. 38)

Se coincide con este autor ya que las características referenciadas caracterizan la realización de los PDE que transcurren en las IDNS y CES, los que permiten realizar la autoeducación como un proceso que se ejecuta y desarrolla a través de las influencias educativas que ejerce el personal docente en los estudiantes en todo momento de su estancia en las IDNS y CES del país.

El proceso de dirección propuesto posibilita aplicar un sistema integrado por acciones cognitivas, proyectivas, organizativas e innovadoras que realizan todos los participantes en él, considerando al personal docente como sujetos activos en la superación y autosuperación de su personalidad. Este proceso que se enriquece mediante las vivencias y las experiencias que se materializan en el PDE y que se caracterizan por su carácter sistémico y diferenciado, todo lo cual contribuye al desarrollo de la habilidad autoeducación en el personal docente de las IDNS y CES del país.

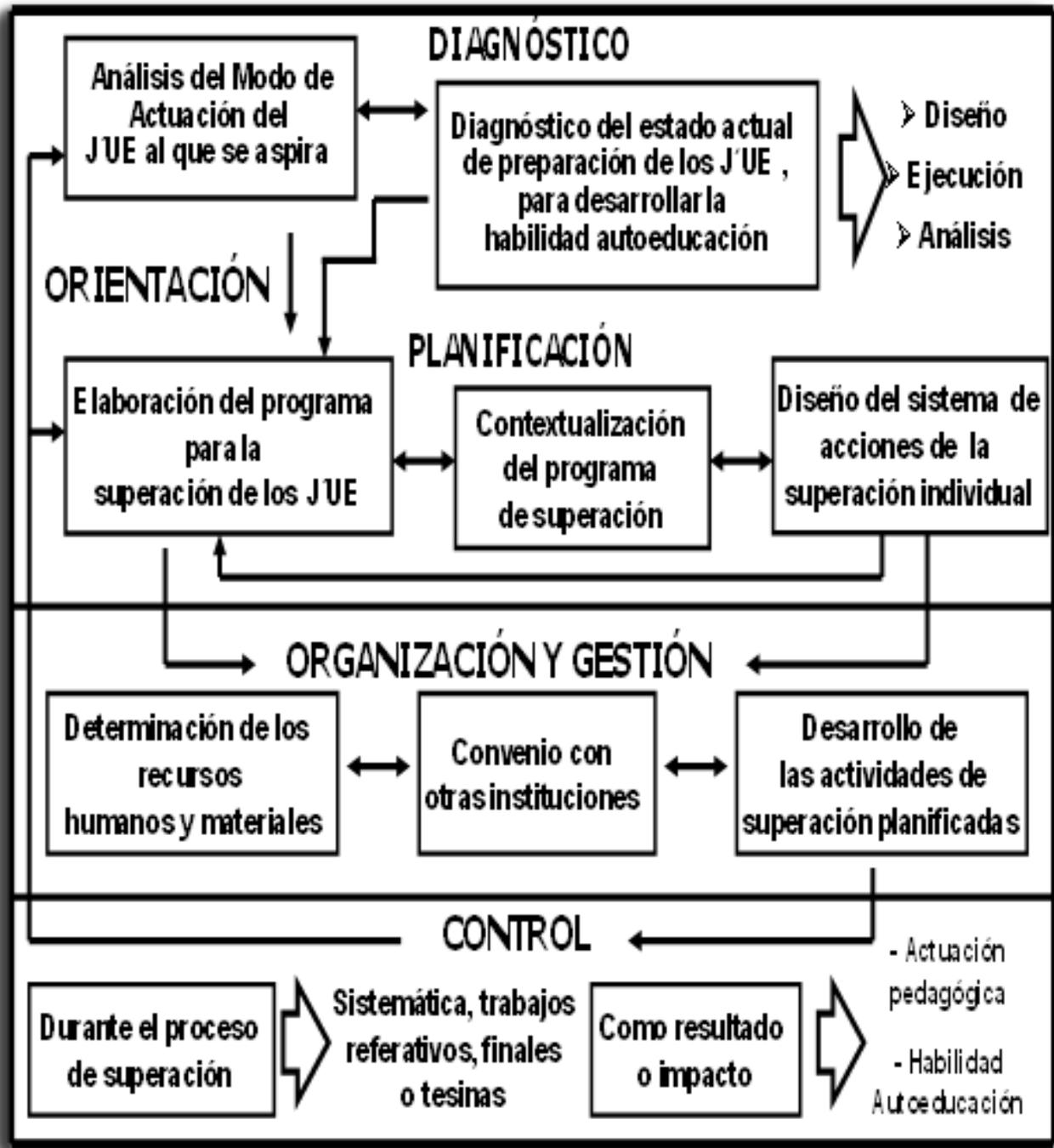
Se recomienda continuar la investigación con el objetivo de perfeccionar y sistematizar el proceso de superación del personal docente, para evaluar su impacto no solo en el desarrollo de la habilidad de autoeducación, sino en otras direcciones que influyan o contribuyan al desarrollo de su actuación pedagógica.

## Referencias bibliográficas

- Del Valle, M. (2014). Diagnóstico del desarrollo de la personalidad de los educandos. Documento en formato digital. ITM.
- Hernández, T. (2016). Un sistema de acciones, para dirigir el proceso de superación profesional de los J'UE y del personal docente en el ITM José Martí [Tesis en opción al Título Académico de Máster en Dirección del Proceso Docente Educativo, ITM].
- Martín, M. (2009). Una estrategia pedagógica para la superación permanente de los Jefes de Unidades de Estudio dirigida a elevar la calidad de la labor educativa en el ITM José Martí [Tesis doctoral, ITM]. Disponible en Red Ariadna, Academia de las FAR.
- Ministerio de Educación Superior (2022). Resolución 115/2022 Reglamento organizativo del proceso docente y de dirección del trabajo docente y metodológico para el nivel de educación superior de ciclo corto. En *Gaceta Oficial de la República de Cuba* No. 129 ordinaria. <https://www.gacetaoficial.gob.cu>
- Ministerio de Educación Superior (2022). Resolución 47/2022 Reglamento organizativo del proceso docente y de dirección del trabajo docente y metodológico para las carreras universitarias. En *Gaceta Oficial de la República de Cuba* No. 129 ordinaria. <https://www.gacetaoficial.gob.cu>
- Morin, E. y Delgado, C. J. (2017). *Reinventar la educación. Abrir caminos a la metamorfosis de la humanidad*. Editorial UH.

- Núñez, J. (2018). *Desarrollo local y Educación Superior. Experiencias desde la Universidad de La Habana*. Editorial UH.
- Núñez, J. (2019). *Universidad, conocimiento y desarrollo: nuevas encrucijadas. Una lectura desde la ciencia, la tecnología y la sociedad*. Editorial UH.
- Silva, M., Suanes, H., Ortega, G. (2003). Libro Dirección. Material de estudio: Bases generales del proceso de dirección en la actividad militar. Academia de las FAR.
- Silva, M., Suanes, H., Rodríguez, N. L., Ortega, G. y Fernández, O. (2010). *Psicología para Educadores. Parte I y II*. Academia de las FAR.

Anexo



**Figura 1:** Relaciones entre los componentes de la dirección del proceso de superación profesional de los J'UE, personal docente y de mando para desarrollar la habilidad autoeducación.