

# El desempeño docente del profesorado de la Academia de la Fuerza Aérea Nacional de la República de Angola

## *The educational acting of the faculty of the Academy of the National air force of the Republic of Angola*

Lic. Octavio Bras. Academia Militar de la Fuerza Aérea Nacional de la República de Angola. (AFAN), Doctorando del Programa de Formación de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Facultad de Ciencias de la Educación, La Habana, Cuba

Correo electrónico: [octaviobras23@gmail.com](mailto:octaviobras23@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2552-878X>

Recibido: noviembre 2018

Aprobado: marzo 2019

---

### RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo revelar resultados que emergen de la sistematización asociada al estudio del desempeño docente en el proceso formativo de los cadetes para garantizar una educación de calidad en el contexto de las demandas de la enseñanza superior militar angolana en el siglo XXI. Lo anterior, se realiza de acuerdo a la interpretación del contenido tras examinar diferentes tipos de fuentes de información bibliográfica, primaria y secundaria, constituida por la literatura disponible sobre el desempeño docente en cuestión, clasificadas en libros, artículos, compendios, monografías, ensayos e informes de investigación de maestrías y doctorados. Sintetiza el acercamiento a términos como profesionalización, formación, desempeño docente y calidad educativa, sus dilemas centrales y perspectivas como base teórico-metodológica del Marco para el Buen Desempeño Docente y su expresión concreta en el quehacer cotidiano de los docentes militares en todas las direcciones y procesos que hoy caracterizan la enseñanza superior para la formación de los oficiales y cadetes, contexto en el que deben concientizar las dinámicas éticas, políticas, sociales y culturales de las cuales son parte, a partir de las exigencias de las Fuerzas Armadas Angolanas.

**Palabras clave:** profesionalización, formación, desempeño docente y calidad educativa Marco para el Buen Desempeño Docente

### ABSTRACT

This article aims to reveal results that emerge from the systematization associated with the study of teacher performance in the training process of cadets to ensure quality education in the context of the demands of Angolan military higher education in the 21st century. This is done according to the interpretation of the content after examining different types of sources of bibliographic information, primary and secondary, made up of the available literature on the teaching performance in question, classified as books, articles, compendia, monographs, essays and master's and doctoral research reports. It synthesizes the approach to terms such as professionalization, training, teacher performance and educational quality, its central dilemmas and perspectives as the theoretical-methodological basis of the Framework for Good Teacher Performance and its concrete expression in the daily tasks of military teachers in all directions and processes that today characterize higher education for the training of officers and cadets, a context in which they must become aware of the ethical, political, social and cultural dynamics of which they are a part, based on the demands of the Angolan Armed Forces.

**Keywords:** professionalization, training, teacher performance and educational quality Framework for Good Teacher Performance

## Introducción

Constituye la calidad de la educación una necesidad de toda sociedad. Su continua transformación exige de ciudadanos a tono con los avances científico-técnicos y con la mirada que, desde el desempeño y el mejoramiento permanente posibiliten la profesionalización que asegure un proceso de formación con calidad educativa, razón suficiente para ahondar en estos aspectos desde sus bases teórico-metodológicas para su percepción desde las estrategias de trabajo de cada sistema educativo. A esa proyección referencial se unen los reglamentos y normativas más recientes de los organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología (UNESCO).

En torno a la calidad educativa como concepto se aprecia una notable heterogeneidad, lo cual dificulta su definición. No obstante, coinciden en revelar la necesidad de valorar la cotidianidad curricular en los análisis, la importancia del perfil docente del egresado, la identificación de las áreas del desempeño y competencias profesionales a evaluar, la connotación de los diferentes procesos en la reconfiguración del desempeño docente, entre otros. Es este un concepto construido de acuerdo a múltiples aspectos: económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como los aspectos humanos que lo determinan. En ese sentido, el estudio del desempeño docente se convierte en un tema necesario y complejo.

De ahí la necesidad de ahondar en su perspectiva teórico-metodológica desde las ciencias que sustentan el acto educativo en su integralidad y pertrechar cada proceso de los elementos esenciales para su interpretación, concepción y transformación continua. En ese sentido, se orienta la investigación que pretende aportar como constructo teórico-metodológico una Estrategia pedagógica dirigida al desempeño docente del profesorado de la Academia de la Fuerza Aérea Nacional de la República de Angola.

En ese bregar investigativo el presente artículo tiene como objetivo revelar los resultados que emergen de la sistematización asociada al estudio del desempeño docente en el proceso formativo de los cadetes para garantizar una educación de calidad en el contexto de las demandas de la enseñanza superior angolana, que sustenta la pertinencia del proceso investigativo en el contexto de la enseñanza militar en el siglo XXI. Los referentes asumidos contribuirán a la determinación y contextualización del Marco para el Buen Desempeño Docente en la República de Angola que se singulariza en sus instituciones militares de enseñanza.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En función de satisfacer el objetivo propuesto, se realizó la interpretación del contenido tras examinar diferentes tipos de fuentes de información bibliográfica, primaria y secundaria, constituida por la literatura disponible sobre el desempeño docente en cuestión, clasificadas en libros, artículos, compendios, monografías, ensayos e informes de investigación de maestrías y doctorados.

Interpretación del contenido: permitió revelar la esencia del material, captar las ideas fundamentales, establecer la lógica de su argumentación y sopesar las consecuencias. Los tipos de fuentes de información de la investigación exploratoria son: bibliográficas, primarias y secundarias.

Las fuentes bibliográficas están constituidas por la literatura existente sobre la temática investigativa. La lectura se organiza en dependencia de las necesidades e intenciones del investigador. No resulta conveniente la lectura desorganizada, sino venciendo aspectos temáticos hasta lograr un dominio del campo científico que se relaciona con el asunto a investigar.

El registro de la información acopiada se realizó siguiendo una técnica apropiada. Registrada por autor y por categorías, permite cruzar la información contenida en ambas a la hora de desplegar cada etapa del proceso investigativo, incluyendo el informe final.

Para la selección de estas fuentes el autor tiene en cuenta elementos como:

- Nivel de importancia concedido al desempeño docente.
- La calidad de la información que contiene.
- Frecuencia con que la obra sobre el desempeño docente (índice de citas) aparece citada en la literatura.
- Repercusión social y científica.

Se considera pertinente incorporar tres niveles de análisis de los planteamientos teóricos:

- La conceptualización del desempeño docente.
- Nociones teóricas prevalecientes en el estudio sobre el desempeño docente.
- Relaciones con otros elementos o procesos de la realidad educativa.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La sistematización transita por momentos de estudio e interpretación de las fuentes, en los que se acerca al tema en torno a tres aspectos esenciales:

- Análisis de la trascendencia de los conceptos profesionalización, formación, desempeño docente y calidad educativa, sus dilemas centrales y perspectivas
- Delimitación de las nociones teóricas prevalecientes en el estudio del desempeño docente
- Diversidad de los modelos de evaluación del desempeño docente y su aplicación en la enseñanza militar.

Para el último tercio del siglo XX, comienza el proceso de profesionalización de la enseñanza y con ella el movimiento profesionalizador de los maestros a escala internacional. Ser maestro fue poco a poco dejando de considerarse como un oficio para ser entendido como una profesión. Este proceso surgido en los Estados Unidos se extiende con posterioridad y paulatinamente por el resto de Europa y América Latina. (Prats E, Núñez L, Villamor P y Longueira S, 2015). La figura del profesor reflexivo e investigador, gana terreno en el discurso pedagógico y se habla más en términos de superación y preparación.

En el plano teórico no solo se define la preparación profesional del docente sino la preparación profesional pedagógica, ambas resultantes de los procesos de profesionalización de la docencia cuyo objetivo es hacer de esta, una actividad profesional, una carrera. De tal forma que ingenieros, médicos, contadores, agrónomos, arquitectos, independientemente de la formación inicial, puedan hacer de la docencia una actividad profesional vinculada a una perfección progresiva en el trabajo diario.

El profesional se caracteriza por la adquisición y aplicación de un conocimiento específico convertido en un compromiso permanente con los estudiantes, generado por la reflexión en la acción al utilizar la investigación para el diagnóstico. De modo que asume la preparación como parte de la profesionalización docente. (Benedito, 1991 citado por Cáceres M, s/f)

La relación del desempeño docente con el proceso de profesionalización está dada al considerar la labor docente como una profesión. En dicho proceso se reconoce la importancia y lugar predominante de los conocimientos y responsabilidades asumidas racionalmente y con cierto grado de autonomía por parte de los docentes. A decir de Martínez Ruiz, S. I y Lavín García, J. L., (2017): un profesional docente se distingue por ostentar conocimientos adquiridos en un proceso de formación ya sea inicial o continua.

La formación inicial lo prepara para la docencia, mientras que la formación continua se erige como estrategia que resuelve mejorar el desempeño de los profesores en servicio. Pretende desarrollar las características definidas en el perfil docente. Este es un proceso permanente y en paralelo a la trayectoria docente. Ambos procesos de formación se concretan en el desempeño docente. (Faria, Reis y Peralta. 2016).

Así se encuentra la concepción de (Robalino 2005) quien pondera en el estudio y desarrollo del desempeño docente la formación continua pues permite:

- Monitorear avances docentes
- Evaluar y retroalimentar el desempeño
- Actualización de contenidos
- Desarrollo de habilidades
- Acompañamiento técnico
- Asesoría en la escuela
- Impulsar procesos de reflexión

Se trata de acciones de perfeccionamiento que buscan contribuir al buen desempeño docente mediante el aprendizaje permanente, actualización de nuevos contenidos, desarrollo de habilidades, acompañamiento de tipo técnico, asesoría en la escuela, impulso de procesos de reflexión, monitoreo de avances docentes, además de evaluación y retroalimentación de su desempeño. (Robalino, 2005). Dicha formación suele implementarse con carácter obligatorio mediante programas que las mismas autoridades educativas coordinan.

Como parte del enfoque de profesionalización del desempeño docente los referentes conceptuales analizados incorporan el papel del perfil docente. Específicamente para Meckes, este consiste en: “la buena práctica docente y qué se valora en ella, determinan las principales áreas y responsabilidades que forman parte de la misma. Son

descripciones que explicitan qué significan los estándares en términos de conocimientos y prácticas de los docentes”. (2014:56).

En este mismo sentido (Martínez Ruiz, S. I y Lavín García, J. L., 2017) consideran que el perfil docente es uno de los aspectos más importantes pues delimita de forma certera lo que es y lo que se debe esperar de un docente. Se configura como un estándar que valida lo que debe hacer el docente y lo que debe mejorar y contribuye sin dudas a elevar la calidad de la educación. Afirman además que el desempeño docente forma parte de la cotidianidad escolar y es utilizado generalmente como instrumento de evaluación.

Por su parte (Louzano y Mariconi; 2014) afirman que el perfil docente se emplea como instrumento de control que delimita de lo que se debe encargar el docente. Definen entre sus aspectos:

- Conocimiento para la enseñanza: incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos puestos en práctica para propiciar el aprendizaje.
- Saber práctico: circunscribe la actividad del docente para atender las necesidades educativas de los estudiantes, resolver problemas y tomar ciertas decisiones de forma autónoma.
- Competencias docentes: representan la capacidad que tienen los docentes de movilizar varios recursos cognitivos para enfrentar determinadas situaciones educativas.
- Compromiso por la docencia: lo constituye el conjunto de principios que orientan la actuación del docente y la disposición que tiene ante su responsabilidad profesional. (2014)

En su conjunto, estos aspectos son los que determinan, al margen de cualquier política educativa, la constitución de un perfil docente y prescriben lo que es necesario llevar a cabo el profesor a fin de demostrar su desempeño profesional.

En la actualidad, se distingue la importancia de contar con un perfil docente. De acuerdo a los referentes teóricos consultados, se logra identificar que el perfil constituye la función docente de acuerdo con ciertas orientaciones, que en muchas ocasiones se articulan entre sí, sin embargo, más allá de utilizarlo solo para brindar una noción sobre lo que representa esta profesión, se tiende a emplear el perfil docente como un instrumento de control que acota su desempeño y delimita de lo que se le encargará (Louzano y Moriconi, 2014).

A pesar de su importancia los especialistas anteriormente citados, reconocen que en numerosos perfiles aparecen mezclados los dominios docentes estandarizadas e incluyen rasgos provenientes de diferentes nociones de desempeño docente, es decir la noción del desempeño docente por vocación y la noción del desempeño docente por profesión.

Martínez Ruiz, S. I y Lavín García, J. L., comparten la idea de encontrar bajo el prisma del concepto profesionalismo dos tipos de perfiles docentes. Uno con rasgos vocacionales y otro con rasgos profesionalizantes. Mientras que la vocación apela a características intrínsecas e irracionales del sujeto para ensalzar su labor dignificándolo, la profesión encuadra al sujeto en una lógica racional donde cada uno de los momentos que lo definieron, fueron elegidos desde el cálculo instrumental. Con esto es posible identificar una tendencia hacia el ámbito privado del sujeto cuando se habla de vocación y hacia el ámbito público, aunque individualista, cuando se habla de profesión. (2017: 3-4)

Aunque estas dos nociones para definir el desempeño docente pueden parecer incompatibles, no son excluyentes desde el punto de vista empírico. No obstante, en numerosos perfiles docentes definidos por diferentes países se identifica una mezcla de “competencias” estandarizadas que incluyen rasgos provenientes de múltiples nociones sobre el desempeño docente. En algunos se identifican más rasgos profesionalizantes que vocacionales y en otros, se incluyen elementos que antiguamente eran definidos como causa de la desprofesionalización docente.

Según Tenti (2008) al comprender el desempeño docente desde la noción de la vocación se debe reflexionar sobre tres componentes: el innatismo (el docente nace no se hace), el desinterés o gratuidad (no cobras por ello, si naciste para ser maestro estas lejos de cualquier racionalidad instrumental) la dignidad reconocida (es consecuencia de los otros componentes).

Mientras tanto, en la noción de profesión el desempeño docente es definido en términos de “...movilizaciones de recursos intelectuales profesionales” (Castro; 2015:265). Robalino por su parte, lo define como “movilizaciones de capacidades profesionales”. (2005:11). Lo cual implica enfatizar en la responsabilidad del docente ante el aprendizaje de los estudiantes, es decir, se reconoce el conocimiento pedagógico y disciplinar), su disposición personal, responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

La revisión de las diferentes nociones implica que los límites analíticos de los enfoques teóricos para definir el desempeño docente terminan juntados en los perfiles docentes. Por lo cual es importante reconocer dichos límites pues permitirá la toma de decisiones pertinentes al momento definir los criterios o instrumentos de evaluación del desempeño debido a la elevada carga personal y emocional que implican algunos dominios incluidos en los estándares desde la lógica de la vocación. Explicitar el desempeño docente implica definir, cómo debe ser, la forma en que debe ejercer su función, resaltar las características a título personal y como profesional, debe asumir el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte (Martínez Ruiz, S. I y Lavín García, J. L., 2017).

El último de los elementos a considerar como parte del enfoque profesional en el estudio del desempeño docente lo es precisamente la calidad educativa. Las relaciones del desempeño docente con la calidad educativa también atraen la atención de varios organismos internacionales y especialistas (Rodríguez, A. W. 2010; UNESCO, 2013; Meckes, L. 2014; INEE, 2016). Al tener en cuenta que la noción de calidad educativa generalmente se define desde los criterios de eficiencia y eficacia, lo cual implica que un buen docente que aporta a la calidad educativa debe funcionar bajo los mismos criterios, los cuales, son deudores de la cultura empresarial y de la versión de profesional más instrumental. Al situar el desempeño docente en función de este tipo de calidad educativa ocurre que todos aquellos estándares del perfil docente que tienen relación con el enfoque vocacional resultaran subvalorados.

Un elemento básico que identifica la educación de calidad es la distribución equitativa de oportunidades con las garantías requeridas de acceso para que cada estudiante concluya de manera exitosa un grado, un ciclo o un nivel educativo.

Existe coincidencia en relación con lo que expresa (Medina, 2017; Pérez, 2009; Pérez, 2008) al considerar que el desempeño de docente se manifiesta a través de las acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica, para favorecer el cumplimiento de las funciones relacionadas con su labor, la cual exige la presencia de un conjunto de cualidades personales y condiciones que se erigen como condicionantes necesarias para la adecuada materialización de estas acciones. Criterio que asume el autor de esta tesis, al considerarlo contextualizados a los objetivos y fines en la formación del personal docente de las Academias Militares de la Fuerza Aérea. Somos del criterio además que la calidad de la educación la definen los profesores, porque ningún país ofrece educación de mayor calidad más allá de la calidad de su colectivo pedagógico.

Las mayores demandas y exigencias sociales sobre la calidad de la educación han aumentado las expectativas sobre el desempeño docente. Su análisis constituye base esencial para el diseño de los programas de formación de profesores, así como para el establecimiento de las etapas y requisitos de la trayectoria docente (Vaillant, 2004). De modo tal, que el desempeño docente permite orientar políticas y programas dirigidos a concebir una educación radicalmente nueva, progresista, capaz de contribuir a la construcción de una conciencia nacional.

El desempeño del personal docente como concepto, hace referencia e integra la lógica que le brinda sentido a su labor profesional:

- El dominio profundo –con relevancia y pertinencia- del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que debe impartir.
- La necesaria y actualizada preparación que debe poseer, sustentada en profundos conocimientos en el campo de las ciencias de la educación, especialmente de la pedagogía, la psicología, la didáctica, así como la metodología de la investigación educativa.
- Desarrollo adecuado de competencias profesionales en el ámbito de la comunicación, el empleo sistemático de las TIC y otros aspectos de relevancia.
- La necesidad de un componente ético, con altas motivaciones profesionales y personales en el ejercicio de su labor con calidad, en una gestión de esta misma de manera constante, tanto en los procesos como en los resultados.
- El imprescindible conocimiento de las condiciones particulares de cada contexto escolar – familiar– comunitario- donde desarrolla sus acciones profesionales y la necesaria claridad y precisión del fin esencial de su labor profesional.

A pesar de la importancia del tema es común encontrar en la literatura una marcada diversidad de terminologías, teorías, dimensiones, indicadores y competencias para designar el desempeño docente. Suele identificársele indistintamente como desempeño profesional docente, desempeño profesional pedagógico, desempeño docente, modo profesional del docente, actuación docente, entre otros.

En la revisión de la literatura relacionada con el desempeño docente desde el punto de vista semántico, el concepto se vincula con la acción de hacer. En lo concerniente a su origen, obedece al enfoque de calidad total que debe caracterizar cualquier actividad. Integra dentro de sus significados la capacidad, la competencia, el proceso, o el modo de actuación. Hoy el término no solo constituye un indicador laboral, sino también un

parámetro de eficiencia y efectividad. Dentro del campo laboral, los niveles de desempeño orientan a los jefes de recursos humanos, no solo para promover según la calidad de su desempeño a las personas en los lugares que requieren altos niveles de competencia, sino también para garantizar el mejor producto de su trabajo.

Por lo cual la tendencia más generalizada en la conceptualización del desempeño es aquella asociada al cumplimiento del deber, como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Entre los estudiosos del desempeño docente figuran especialistas como: (Peña, 2002; Fernández, 2002; Ponce, 2005; Robalino, 2005; Ballesteros, 2007; Tenti, 2008; Pérez R. J., 2008; Meckes, 2014; Louzano y Mariconi, 2014; Castro, 2015; Faria, 2016; Favian Reis y Peralta 2016; Benítez, Cabay y Encalada, 2017). Coinciden en reconocer que el desempeño docente forma parte de la cotidianidad escolar y es utilizado para evaluar a los docentes. A decir de estos autores es un concepto construido de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan aunque no los especifican. Aportan indiscriminadamente distintas aproximaciones teóricas sobre el desempeño docente. En su conjunto coinciden en reconocer el desempeño docente o profesional indistintamente como:

- Conjunto de actividades
- Acción
- Forma como cada maestro valora su actividad
- Actuación del profesor
- Proceso de movilización de capacidades profesionales
- Movilización de recursos intelectuales
- Práctica pedagógica observable

De forma general se puede afirmar que es visible en la definición del desempeño docente una heterogeneidad de significados, lo cual dificulta su conceptualización. Es notable en ellos la coincidencia en torno a algunos elementos como la necesidad de considerar la cotidianidad escolar en los análisis y estudios sobre el desempeño docente y la importancia de la evaluación permanente. A decir de estos autores es un concepto construido de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan entre los que cuentan, los factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como factores humanos, lo cual convierte al estudio del desempeño docente en un tema necesario y complejo.

Resulta necesario también profundizar en los aspectos más relevantes aportados por diferentes investigadores en relación con el desempeño docente en Cuba, entre ellos: (Añorga 1996, Valdés Veloz, 2000; Puig, 2004; Pla López, 2005), quienes suelen identificar el desempeño docente como desempeño profesional pedagógico.

Otros puntos de vista se asocian con los desafíos que actualmente se plantean al desempeño docente, entre los cuales mencionan a:

- La desprofesionalización docente (Ruiz, S. I. y Lavín J. L., 2017).

Se concuerda que estos retos son omitidos en los programas de formación porque pretenden abarcar todo lo que el paradigma profesionalizante les exige desde los



estándares docentes; subestimando aquellas competencias que, dada su complejidad, requiere de un tratamiento didáctico especial. Por ejemplo, el hecho de reconocer que hay competencias que requieren un alto grado de involucramiento personal (psicológico) de los docentes, puede resultar en procesos de formación pertinentes que acerquen a los docentes con situaciones en donde requieran intervenir desde su ámbito privado o personal.

De forma general se habla de actitudes pasivas en el aprendizaje de los estudiantes y en la formación de posgrado. Se muestra el desinterés de muchos docentes por su desempeño docente, junto a otras problemáticas: la nula consideración de los intereses de los aprendices, la ausencia de actividades motivadoras que favorezcan el aprender a aprender, la escasa preocupación del profesorado por influir en el interés y amor por la ciencia, la tecnología como vehículo cultural, de modo que hoy predomina la presentación operativista de la ciencia donde se abusa del uso de los conceptos científicos sobre las bases de teorías que no tienen sentido para los estudiantes.

Para el autor de la investigación el desempeño docente se asume como la expresión concreta del quehacer cotidiano de los profesores en todas las direcciones y procesos que hoy caracterizan la enseñanza. Específicamente los docentes militares mediante su desempeño deben concientizar las dinámicas éticas, políticas, sociales y culturales de las cuales es parte, pues entre las exigencias de las Fuerzas Armadas Angolanas a los procesos de formación de los oficiales y cadetes figuran:

- El desempeño con calidad de los profesores en las Instituciones Docentes Militares de Nivel Superior (IDMNS), además de la preparación permanente de los cuadros, oficiales y profesores angolanos.
- La necesidad de transformar la enseñanza pasiva y tradicional por una enseñanza desarrolladora capaz de satisfacer, las necesidades de los cadetes, oficiales y cuadros.
- La utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Tics) para proveer a los cadetes, oficiales y cuadros con el instrumental y conocimientos necesarios.

Por lo cual, el perfeccionamiento del desempeño docente, reflexionar sobre las consecuencias del mismo en la formación de los futuros oficiales se convierte en un elemento esencial para el beneficio de toda la sociedad, clarificar los dominios o indicadores de un buen desempeño docente en la enseñanza militar favorece la creación de un esquema común referencial para los docentes y contribuir a mejorar el desempeño docente de forma objetiva y acertada.

Las transformaciones producidas en la República de Angola hasta la fecha se respaldan en la actual Reforma Curricular que alcanzan también la formación de profesionales militares. La misma tiene como finalidad la formación integral y armoniosa para la incorporación de los egresados al ejercicio de su profesión de forma competente y comprometida con la necesidad de desarrollo del país.

En tal sentido, esta formación debe estar en correspondencia con las nuevas ideas pedagógicas que sustentan la Educación Superior Militar en Angola: una educación profesional de perfil amplio, el vínculo de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador en la enseñanza y la relación entre el estudio y el trabajo entre otras. También con las

particularidades que han adquirido los problemas profesionales, económicos y sociales que deben identificar y resolver los jóvenes y trabajadores en el contexto angolano, el objeto de su profesión y los campos de su acción profesional.

Esta realidad exige a las instituciones de enseñanza superior militar una mirada crítica y científica al desempeño docente del profesorado de las diferentes instituciones que conforman hoy el Sistema Superior de Enseñanza Militar puesto que para una oficial resulta necesaria la formación básica en su especialidad; pero también es imprescindible apropiarse de modos de actuación y las habilidades pedagógicas profesionales adecuadas que caractericen su desempeño docente.

Urge perfeccionar el desempeño docente en la AFAN de modo que permita a los profesores de la institución, educar a los cadetes en contacto con la historia, presente y futuro de la nación, de la ciencia, la tecnología y sus consecuencias para la sociedad angolana y el mundo.

El desempeño docente debe abarcar las implicaciones sociales que tienen los estudios científicos en la esfera militar y deberá develar el contenido ideológico y político de las materias que se enseñan.

Sin lugar a dudas el campo pedagógico dispone de variadas teorías que permiten fundamentar, sustentar y comprender las problemáticas que hoy preocupan a los investigadores. Se dispone de un amplio espectro de especialistas y aportes para comprender mejor el fenómeno educativo, conformar un marco teórico coherente y contextualizarlo a la realidad para el estudio de determinadas áreas.

Como parte de la presente investigación el autor considera imprescindible determinar los aportes de algunas teorías cuyas perspectivas interpretadas integralmente permiten comprender mejor el desempeño docente. En este sentido se considera propicio comprender la utilidad y alcance de la teoría socio cultural de Vigotsky (1978) en torno a la demarcación del desempeño docente. A la luz de la misma cabría preguntarse entonces, si podrá el desempeño docente desconocer sus aportes y cómo se proyectan en el desempeño docente.

- La teoría socio cultural de Vigotsky (1978).

Un concepto relevante es el de mediación mediante el cual concibe la relación entre el sujeto y el objeto como interacción dialéctica, produciéndose una mutua transformación mediada por los instrumentos socioculturales en un contexto histórico determinado. Para Vigotsky existen dos formas de mediación: la influencia del contexto sociohistórico (los adultos, compañeros, actividades organizadas, etc.) y los instrumentos socioculturales que utiliza el sujeto (herramientas y signos).

Otro es la internalización expresa que las funciones psíquicas superiores existen en dos dimensiones diferentes: primero en el plano social interindividual o interpsicológico y posteriormente en el plano intraindividual o intrapsicológico. Ellas sufren cambios estructurales y funcionales en el proceso de transición de lo interpsicológico a lo intrapsicológico. Indica una interacción dialéctica entre lo social y lo individual que no debe interpretarse como un acto de transmisión cultural, unidireccional y mecánico, por cuanto el sujeto es un ente activo, constructor y transformador de la realidad y de sí mismo, y no un simple receptor-reproductor. De ahí se desprende la necesaria transformación del paradigma educativo tradicional que instituyó al estudiante como un recipiente vacío en el

cual había que depositar muchos contenidos, es decir un mero receptor de información. Sin embargo, a la luz de la contemporaneidad

De igual significación es la propuesta metodológica de las unidades complejas de análisis de la psiquis como unidades mínimas que conservan las propiedades del todo complejo. Permite estudiar el todo mediante el análisis de una unidad específica y a su vez, estudiar lo particular sin perder de vista el todo. Este enfoque ha sido utilizado por investigadores seguidores de Vigotsky. Por ejemplo, la vivencia, como una unidad compleja de análisis, expresa la unidad de lo cognitivo y lo afectivo que se manifiesta como un todo en el sujeto y que constituye un principio básico para comprender a la psiquis del hombre y su desarrollo.

La teoría de Ausubel (1983) desde la comprensión de las estrategias de aprendizaje para lograr la significatividad del aprendizaje, como, por ejemplo, los mapas conceptuales, resúmenes y/o esquemas se hallan dentro del ámbito de la significatividad, puesto que cada uno de los mencionados implican jerarquización de la información, relaciones entre los conceptos, visualización de todo el material, etcétera. Se comprende la importancia de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, en donde se enfatizan las relaciones interpersonales, en un clima de respeto, equidad, aceptación, solidaridad y empatía, puesto que se sabe que una buena disposición y actitud para el aprendizaje es más efectiva que la disciplina y la simple transmisión de conocimientos.

Pretende dar cuenta de los mecanismos por los que se lleva a cabo la adquisición y la retención de los grandes cuerpos de significado que se manejan en la escuela. Pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje, en las condiciones que se requieren para que este aprendizaje se produzca, en sus resultados y en su evaluación. Aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al estudiantado.

Ausubel (1983), señala que:

la labor del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito (p. 45).

El mismo autor señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula (pg. 55).

Sin embargo, Ausubel (1983) no sólo habla del docente en cuanto a los elementos anteriormente señalados, sino también hace referencia a tres condiciones que deben darse para que se produzca el aprendizaje significativo:

- Significatividad lógica, se refiere a que el material presentado tenga una estructura interna organizada, que sea susceptible de dar lugar a la construcción de significados.

- Significatividad psicológica, se refiere a la posibilidad de que el alumno conecte el conocimiento presentado con los conocimientos previos, ya incluidos en su estructura cognitiva.
- Motivación: debe existir además una disposición subjetiva para el aprendizaje en el estudiante. Es conocido que para el logro de cualquier actividad, en este caso actividades académicas, mucho influye como el alumno está predispuesto, el tener deseos de superación y el estar motivado para superar las limitaciones o necesidades interiores.

Ausubel (1983) concibe el trabajo pedagógico del docente como la forma de conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante. Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. El trabajo pedagógico representa el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el profesor debe saber, y lo que debe saber hacer en la práctica.

A su juicio:

Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextual. Es hacer su materia interesante, planificando adecuadamente su proceso educativo. Es saber usar prácticas educativas contribuyendo a la formación de valores, empleo oportuno y adecuado del material educativo en el desarrollo de los temas con el propósito de generar aprendizajes duraderos (p. 78).

Por otro lado, hoy en día en plena transición del concepto estudiante al de usuario y de la mirada a la educación desde la perspectiva de la economía y la administración, recuérdese por ejemplo que uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo de la Región Callao habla de logros por resultados, es que creo apropiado considerar la Teoría "x" "y" de Douglas Mc Gregor (1960) respecto al comportamiento humano, asociada a los estilos de dirección, uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos, aplicado en acciones de motivación y desempeño docente como también el sentido de pertenencia laboral desde los ángulos de dirección institucional, con el fin de incentivar la productividad y/o mejores desempeños. Teoría interesante y válida, que coincide con el objetivo educativo de reconocer al docente su valor de ser humano integral y generar en él un compromiso para mejorar su desempeño.

Mc Gregor (1960), manifiesta que:

Dentro de los rasgos personales para un buen clima organizacional tenemos: confianza mutua entre los miembros del grupo, grado de comunicación: es el sentimiento de los miembros de la organización respecto a si las comunicaciones son abiertas, auténticas, defensivas o cautelosas, apoyo mutuo, comprensión e identificación con las metas del grupo, manejo de los conflictos: muestra el grado en que se acepta la existencia de conflictos internos, trabajando a fondo en su solución, grado de participación, creatividad y desarrollo. Está referido al impacto del docente en los aprendizajes de los estudiantes, preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, flexibilidad para aceptar la

diversidad de opinión y sentimientos, la capacidad de escucha y asesoría a los alumnos de su clase. (p. 89)

El catedrático José Manuel Fernández-Arata, Director del Instituto de Investigación de la Escuela Profesional de Psicología introduce un nuevo elemento en el análisis del desempeño docente, *LA ORIENTACIÓN A LA META*, derivado de un enfoque marcadamente psicológico. En su teoría pretende establecer las relaciones del desempeño docente con la motivación, las estrategias de aprendizaje, la autoeficacia para proponer y diseñar programas de intervención.

El término “orientación a la meta” designa un proceso psicológico mediante el cual se establece en la conciencia de una persona un propósito determinado, por lo general posee sentido y características reforzantes y agradables ya sea en el plano material o de reconocimiento y al desarrollo de una estrategia de conducta (que puede asumir diferentes formas con el paso del tiempo) destinada al logro de ese propósito, que es experimentado como altamente satisfactorio y asociado a situaciones de éxito (Linnenbrink & Pintrich, 2000; Ames, 1992).

De este primer acercamiento se derivan como aspectos conclusivos determinados por el autor de la investigación, que el desempeño docente depende en gran medida de aspectos contextuales que configuran el deber ser, del perfil docente expresado como voluntad del Estado en sus documentos rectores y funge como el ideal de profesional de la educación que necesita la sociedad. Un elemento importante en su determinación se configura mediante la estandarización de la calidad educativa a nivel macro educativo e institucional.

La metacognición es un término introducido para designar la habilidad para pensar sobre el pensamiento, buscando estar alerta acerca de uno mismo como solucionador de problemas y para monitorearse y controlar el procesamiento mental. Supone la habilidad para regular el conocimiento, procesos, estados cognitivos y afectivos. (Hacker, 1998). La autoeficacia por su parte es el conjunto de creencias que tienen las personas acerca de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados, variable que varía intrapsíquicamente en el tiempo e interpersonalmente. Dado que las personas difieren en las áreas de vida en las cuales desarrollan su sentido de eficacia, no se trata de un rasgo global sino de un grupo de autocreencias ligadas a ámbitos de funcionamiento diferenciado. Este concepto puede aplicarse a la tarea y a la persona del docente. Tschannen- Moran, Woolfolk y Hoy (1998) señalan que la eficacia del docente es una idea simple, pero con un decisivo significado. Constituye el juicio u opinión que él/ella tiene acerca de su propia capacidad para obtener metas deseadas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, aun entre aquellos que están desmotivados o que suelen ser llamados estudiantes difíciles.

Valdés (2000b) considera tres tipos de estándares de desempeño profesional docente: mínimos, competitivos y de desarrollo.

- Mínimos: señalan los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores, lo cual permite mantener a los que no son competentes.
- Competitivos: proporcionan incentivos y compensaciones por un rendimiento superior, lo cual genera competitividad entre los profesores y afecta las relaciones personales entre ellos.

- De desarrollo: diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de mejora.

Como parte del enfoque profesional en el estudio del desempeño docente tiene importancia la calidad educativa, cuyas relaciones con el desempeño docente también atraen la atención de varios organismos internacionales y especialistas (Rodríguez, A. W. 2010; UNESCO, 2013; Meckes, L. 2014; INEE, 2016). ). Al tener en cuenta que la noción de calidad educativa generalmente se define desde los criterios de eficiencia y eficacia, lo cual implica que un buen docente que aporta debe funcionar bajo los mismos criterios, deudores de la cultura empresarial y de la versión de profesional más instrumental. Al situar el desempeño docente en función de este tipo de calidad educativa ocurre que todos aquellos estándares del perfil docente que tienen relación con el enfoque vocacional resultarán subvalorados.

También depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo.

En este orden, la relevancia y la pertinencia de la educación resultan ideas clave para orientar el análisis en función de la calidad. Un elemento básico que identifica la educación de calidad es la distribución equitativa de oportunidades con las garantías requeridas de acceso para que cada estudiante concluya de manera exitosa un grado, un ciclo o un nivel educativo. La UNESCO señala: “La calidad de la educación requiere de un entorno inclusivo y democrático, donde todos los niños puedan desarrollar al máximo sus potencialidades” (OREALC/UNESCO, 2012, p. 79).

La calidad de la educación es una problemática compleja como proceso y como resultado. También resulta compleja su definición pues es un concepto multidimensional, en el cual el logro de aprendizajes es un elemento imprescindible, entre otros aspectos de interés que le dan sentido e integralidad a la percepción de este objeto. Su pilar fundamental son las capacidades profesionales docentes; por tanto, si los estudiantes no cuentan con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, entonces su mejoramiento no se producirá.

Para la evaluación del desempeño docente existen modelos cuya aplicación requiere análisis contextualizados en tanto cuenta con aprobaciones y detractores:

- Modelo centrado en el perfil: Enumera todas aquellas cualidades que debería tener el docente ideal. Se establece el perfil, se aplica un cuestionario de autoevaluación y luego un evaluador externo hace consultas adicionales a la comunidad educativa. Su aplicación genera el consenso del perfil del docente ideal, pero establece un ideal que no existe, además de la poca relación de las características del buen docente con los actores educativos y valoraciones subjetivas estudiantiles sobre el desempeño docente.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos: consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes. Se origina por la necesidad de revertir resultados negativos en el sistema educativo. Cuando se evalúa los resultados de los estudiantes, se centra

en la consecuencia y no la causa, o sea al propio docente, el cual puede generar riesgos en aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, considera al docente como el único responsable del éxito o fracaso de los estudiantes, sin reconocer que el resultado de los estudiantes obedece a múltiples factores como la comunidad, círculo amical, los padres, la familia, los medios de comunicación, entre otros.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: relaciona el comportamiento del docente con el logro de sus estudiantes. Consiste en crear espacios favorables para el aprendizaje, tabulados o medidos a través de la observación del comportamiento del docente. Se aplica con el monitoreo por parte de los directivos y la designación de un directivo para observar la sesión o clase a un grupo de docentes que no pertenecen a su institución educativa, por un periodo de tiempo relativamente corto, con efectos nocivos desde la subjetividad que entraña.
- Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción: se fundamenta en la mejora del personal, en una secuencia de etapas para encontrar las debilidades y resolverlas. Parte del propio docente, de su reflexión y autodiagnóstico de éxitos y fracasos. Tiene tres etapas: observación y registro de las debilidades y potencialidades de la observación de clase; conversación reflexiva para comentar lo observado y preguntas orientadas a descubrir la significatividad y la coherencia de la práctica observada y conversación de seguimiento para retomar los temas conversados y las acciones para una nueva observación y registro.

Para la planificación de un modelo de desempeño docente se deben respetar principios:

- 1) Evaluación basada en las capacidades, frente a aquella basada en el rendimiento, que centra la evaluación en la valoración de las capacidades que pueden contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo;
- 2) Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme, que consiste en utilizar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o grupo de profesores;
- 3) Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, que consiste en lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad del proceso y, al mismo tiempo, encontrar procedimientos cada vez más objetivos y
- 4) Evaluaciones formativas, frente a evaluaciones sumativas, que consiste en utilizar el sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra de éste (Bacharach, 1989 citado por Valdés, 2000b).

Actualmente los sistemas educativos elaboran Marcos para la enseñanza o criterios de Buen Desempeño Docente, como base para la formación inicial y continua, la evaluación de la práctica y la definición de la identidad docente. Revelan el interés por definir sus criterios, primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión docente.

Al respecto (Espinoza Almendras, Vilca Alcántara y Parlona Criales) afirman que:

La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común. (2014, p. 9-10)

Se reconocen las experiencias declaradas por los Ministerios y Secretarías de Educación de México (2010), Chile (2011) y Perú (2012) en torno al Marco de Buen Desempeño Docente. En otros sistemas educativos se habla del Modelo del Profesional ya sea por competencias o por habilidades, concepción en la que se forma el docente con un enfoque integral y contextualizado debe poseer en sí altas convicciones, valores y motivaciones intrínsecas que, unido al conocimiento, lo impulsen a actuar de modo consiente, haciendo corresponder su modo de actuación profesional en relación directamente proporcional con su desempeño profesional, pero esto no siempre ocurre así, pues en la individualidad del sujeto psicológico discurren una serie de situaciones de diferente naturaleza que interfieren en dicha relación afectando, frenando, o impidiendo en un momento dado que este se manifieste consecuentemente con el modo de actuación en el que ha sido formado.

Sin embargo, en la práctica se constata la existencia de una serie de dificultades en el desempeño docente del profesorado a nivel global, dadas algunas tendencias. En palabras de Marco Raúl Mejía, asesor pedagógico del programa Ondas, responsable de la educación Planeta Paz, entre los problemas más acuciantes se encuentran:

- La despedagogización del claustro que reduce la pedagogía a mínimos y las didácticas a los derechos básicos de aprendizaje (cartillas para aprender, competencias, estándares, etcétera).
- La desprofesionalización de la profesión donde se depone simbólicamente el oficio, la innovación no la hace el maestro, el maestro es sustituido por la tecnología, se trabaja con una idea de ciencia del siglo xvi y una pedagogía del siglo xviii.
- Las políticas curriculares homogeneizantes internacionalmente, es decir los estándares de calidad y los constantes procesos de acreditación y reacreditación son procesos que convierten a la escuela en lo que se ha dado en llamar “una ferretería moderna”, donde los saberes fundamentales medidos por parson- pisa y la ocde se basa en el modelo del STEM (S- Ciencias Naturales, T- Tecnología (como tecnología utilizada instrumentalmente), E- Enenginier, M- Mathetamitics , L- Languages (dominio de dos idiomas).

Con la intención de clarificar la estandarización del desempeño docente surgen ante esta amalgama de criterios y nociones los marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional los cuales se agrupan en dominios y competencias o desempeños asociados a ellos en cuatro direcciones fundamentales la planificación y preparación, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y responsabilidades profesionales.

El Marco para el Buen Desempeño Docente también identificado como Marcos de la Buena Enseñanza constituye la base para la formación inicial y continua, la evaluación de



la práctica y la definición de la identidad docente. Al respecto, diversos países los han establecido a partir del consenso entre docentes, investigadores y autoridades educativas. Definen los dominios, competencias y desempeños que determinan la buena práctica de los docentes.

La conceptualización del buen desempeño docente, a partir de marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional, se entiende como una primera etapa para definir programas de formación de profesores y desarrollar sistemas. Los marcos para la buena enseñanza definen criterios de desempeño profesional docente a partir de competencias o estándares de evaluación del desempeño profesional (OCDE, 2010).

Según Vaillant (2004) esta ha sido una de las acciones prioritarias de las políticas relacionadas con el fortalecimiento de la profesión docente y el desarrollo profesional en países como los Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, Escocia y Francia. Chile y Perú son dos de los países que cuentan con un marco para la enseñanza oficial. En el caso de México, durante el año 2010 se desarrolló un documento para discusión de los estándares de desempeño docente en el aula para los maestros de Educación Básica; sin embargo, la propuesta no fue reconocida por la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Barrera y Myers, 2011). En ausencia de estándares docentes y marco para la buena enseñanza oficial en México, Schmelkes y Mancera (OCDE, 2010) recomiendan revisar la experiencia internacional en la materia. Enfatizan que “el punto de partida para la evaluación docente es describir con precisión los elementos de un buen desempeño de enseñanza” (2010, p5).

Dado que la elaboración de marcos para la enseñanza o criterios de desempeño profesional para docentes es una de las tendencias para mejorar la calidad de la profesión a nivel internacional (Feldman y Laies, 2010; Vaillant, 2004). Para Vaillant (2004), los marcos para la enseñanza representan los conocimientos, capacidades, roles y responsabilidades que se consideran necesarios para el desempeño de la labor docente en el aula y la comunidad. Estos criterios identifican, de manera general, las principales características de una buena enseñanza.

Sus objetivos definen su confección en competencias o estándares. Para orientar procesos de formación docente, gestión y mejora educativa, se definen a partir de competencias; mientras que las propuestas con enfoque evaluativo de la práctica, se precisan a partir de estándares. Ambos paradigmas están estrechamente relacionados, dado que las competencias se utilizan como referentes para los procesos de evaluación de la práctica docente y, a su vez, los estándares sirven como marco para la planeación de la formación puesto que precisan lo que se espera de un buen profesor (Feldman y Laies, 2010).

Un Marco de Buen Desempeño Docente para la Enseñanza Militar Angolana puede ser útil como referente para la evaluación de programas de formación, inicial y continua; desarrollar procesos de evaluación, autoevaluación y supervisión del desempeño docente y la acreditación, selección y promoción durante la carrera docente. Por tales razones su elaboración se considera una necesidad inminente que implicó precisar los elementos básicos que delimitan el buen desempeño docente.

El acercamiento contextualizado al desempeño docente desde la sistematización realizada, en torno a las instituciones de las Fuerzas Armadas Angolanas, revela importantes aportes los que se materializa en las condiciones cada vez más complejas de

la práctica formativa de estos profesionales, en las que influyen las exigencias de la actividad militar, afectada por los cambios que provoca en los medios de combate, y el armamento, la introducción de nuevas tecnologías y modernizaciones, además, de la guerra comunicacional que impacta de forma inmediata en el proceso de educación de la personalidad de los cadetes.

Lo anterior reivindica el papel de las ciencias militares en este contexto, pues tanto oficiales como cadetes participan en un debate, en el que se mezclan aspectos políticos, ideológicos y técnicos que se presentan como resultado del proceso globalizador universal, abarcador de todas las esferas de la vida y la actividad social. Estos se transmiten por medio de signos, imágenes, ideas, frases, y otras técnicas preparadas para estos fines.

Los referentes teóricos de este estudio sirven de base a la propuesta de una estrategia pedagógica que aporte un Marco de Buen Desempeño Docente para el mejoramiento del desempeño docentes de los profesores de la Academia Militar de la Fuerza Aérea Nacional de la República de Angola (AFAN), mediante el establecimiento y precisión de estándares capaces de armonizar en el desempeño docente los rasgos profesionalizantes y de vocación, además de determinar los estándares de buen desempeño docente para la enseñanza militar angoleña.

## Referencias bibliográficas

- Barrera I., Myers R., (2011). Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate. México: PREAL.
- Ballesteros, A. (2007). Max Weber y la sociología de las profesiones. Universidad Pedagógica Nacional. México. CPEUM (2016). Recuperada de <http://www.diputados.gob.pdf>
- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(2), 289-296 DOI: <http://dx.doi.org>
- Feldman, D y Laies, G. (2010). Competencias docentes: un marco conceptual para su definición. Recuperado de <http://www.fundacioncepp.org.ar>
- Chile, Gobierno de Chile. (2011). Marco para la Buena Enseñanza. Santiago: Autor.
- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile.
- Meckes, L. (2014). Estándares y formación docente inicial. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 53-109). Chile.
- México, Secretaría de Educación Pública. (2010). Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica. Borrador para Discusión. México: Autor. Recuperado de: <http://asignaturadeartes.files.wordpress.com>

- OCDE. (2010). Informe de las prácticas de la Evaluación de la Educación Básica en México. México: SEP.
- Perú, Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Perú: Autor.
- Ponce M. Z. (2005) El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. en Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". Matanzas.
- Prats, E., Núñez, L., Villamor, P., & Longueira, S. (2015). Pedagogías emergentes: una mirada crítica para una formación democrática del profesorado. Recuperado de <http://revistas.usal.es> Revista Interuniversitaria, 5, 33-58.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Tenti, E. (2008) Sociología de la profesionalización docente. Disponible en: <http://www.ciep.fr>
- Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. PREAL. Recuperado de <http://www.oei.es>
- Vigotsky (1978): Acercamiento necesario a los aportes de Vigotsky. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación