



SISTEMA HARAMBOURE DE TITULACIONES DOCENTES: FUNDAMENTOS TEÓRICO- METODOLÓGICOS

*Roberto González Haramboure (Cuba)**

¿Su desempeño pedagógico le avala como Profesor, Maestro o Gran Maestro?... Veamos!

El hombre, a lo largo de la historia, ha buscado el modo de diferenciarse de sus semejantes, basándose para ello en sus conocimientos, capacidades, personalidad u otro rasgo. Al respecto basta recordar los caballeros de la antigua Inglaterra y los samurai del Japón feudal, entre otros ejemplos.

La esfera de la docencia no escapa de esta vorágine, ya que desde los tiempos de Platón, las personas tenían la oportunidad de decidir en qué academia¹ formarse, lo cual dependía, en gran medida, de la calidad de las personas encargadas de transmitir las enseñanzas. Esta decisión, sin lugar a dudas, persiste hoy en día a la hora de valorar la matrícula a un colegio, instituto, universidad, gimnasio o cualquier otro centro de instrucción.

Con el paso del tiempo, hasta la actualidad, del mismo modo que se ha desarrollado y perfeccionado progresivamente el modo de transmitir los conocimientos y experiencias, igualmente se ha modificado la manera de evaluar y certificar la calidad de los pedagogos. En ese sentido coexisten diversos tipos fundamentales de clasificación del personal vinculado a la docencia de diversas esferas, como se muestra en el siguiente esquema.

* Profesor de la Universidad de La Habana (Cuba) y de la UPG de la Facultad de Educación, UNMSM.

¹ Término referido a la denominación utilizada por Platón para reconocer el lugar donde impartía sus enseñanzas.

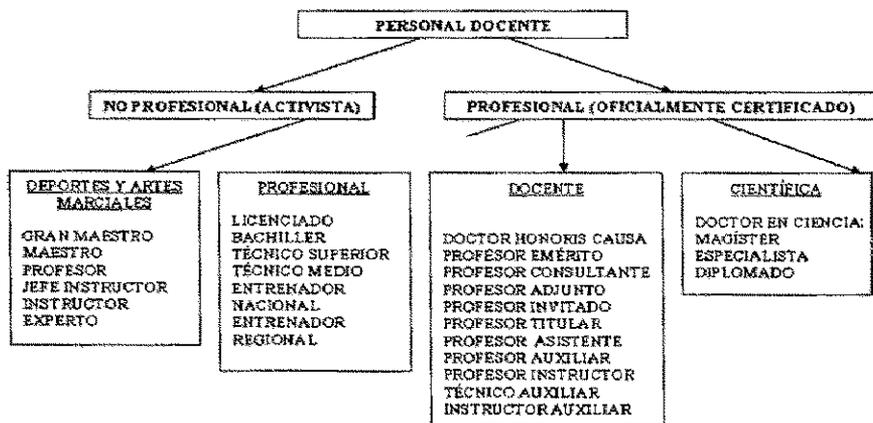


Figura 1.

El otorgamiento de un título o certificado avala el cumplimiento de una serie de normas previas y es un indicador de las capacidades, conocimientos, habilidades, valores y otros aspectos adquiridos por el portador. En cambio, ello no garantiza que pueda desempeñarse invariablemente con el nivel competitividad esperado en cada caso. Ello genera las siguientes situaciones polémicas:

- ¿Es que acaso no es cierto que existen personas con poca, o ninguna, formación oficialmente certificada², y que en la práctica resultan eventualmente ser más competentes que otros que sí han recibido este tipo de formación?
- ¿Es que acaso es cierto que, aún cuando existan personas con similar formación oficialmente certificada, su competitividad laboral difiere?
- ¿Es que acaso no es cierto que entre personas con formación oficialmente certificada, no siempre aquella de mayor calificación es necesariamente la más competente?

Sobre el tema sería necesario cuestionarse cuál competencia priorizar: La formal, que avalamos mediante una certificación oficial; o la real, que demostramos con nuestro desempeño. Es precisamente en ese sentido que dirigimos el presente material, en el cual proponemos una nueva forma de clasificar al personal docente sobre la base del resultado de su labor, sin que con ello se intente, en lo absoluto, minimizar ni desestimar

² Entiéndase «activistas».

la vigencia de las titulaciones oficiales. Como sustento a esa decisión nos adscribimos al planteamiento de Jesús Huerta, citando a Morfin (1996) al referir que para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico es necesario: «establecer si es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida³. Profundizando en ese tema, a continuación citamos a diversos autores como apoyo a nuestro criterio:

- Según Sosa, Ana M. (2002) las competencias *sólo son definibles en la acción*, es decir, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer; por tanto, no son asimilables a lo adquirido en la formación. De esta forma, poseer unas capacidades no significa ser competente, mejor dicho, la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego un repertorio de recursos. Se considera, además, que saber no es poseer, sino utilizar; y por tanto, pasar del saber a la acción es un proceso con valor añadido. Esto nos indica que la competencia es un proceso delante de un estado, *es poniendo en práctica la competencia como se llega a ser competente*. (Le Boterf, 1994)
- Herrera, C. y Fraga, R. (1999) plantean que: «La capacidad productiva de un individuo se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo»⁴. Los propios autores continúan refiriendo que: «las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer»⁵.
- Para identificar el éxito de un docente es imprescindible conocer su nivel de competencia. En ese sentido Castellanos, B. (2000), citando a Lafourcade, D. (1992), plantea que la competencia consiste en una: «adecuada integración de capacidades, conocimientos, disposiciones, etc., que posibilitan, por el grado de perfeccionamiento logrado, la

³ Jesús Huerta Amezola, Irma Susana Pérez García y Ana Rosa Castellanos. *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*, p. 1.

⁴ Herrera, C. y Fraga, R. *Reflexiones sobre la educación basada en competencias*. Ciudad de la Habana, 1999. Op. cit. p. 4.

⁵ Herrera, C. y Fraga, R., Op. cit.

elaboración de respuestas eficaces ante situaciones que lo requieran»⁶. Estas competencias, a su vez, se componen de diversas capacidades que en este caso se reconocen como el: «conjunto de condiciones que hacen que alguien sirva para algo». Para ello el paso inicial consiste en la identificación de las competencias de su esfera (a modo de perfil profesional), definida por Irigoín, M. y Vargas, F. (2002) como: «el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente»⁷.

Para identificar las competencias y capacidades referidas al perfil profesional de los docentes, nos basamos en el estudio de diversos criterios emitidos por autores con respecto a las competencias profesionales desde el punto de vista general, así como otros que se circunscriben a esferas como la pedagógica, científica y deportiva. Seguidamente se hace una breve mención a estos criterios.

Esfera general y pedagógica

Luego de analizar los criterios expuestos por diversos autores como Masterpasqua, Bunk, Nasser, Solá, La Organización de las Naciones Unidas, Pinto y otros, se pudo llegar a la conciliación del postulado que integra las competencias de la siguiente manera:

- Conceptual (saber, relacionada con los conocimientos).
- Procedimental (saber hacer, relacionada con habilidades y capacidades).
- Actitudinal (saber ser, relacionada con rasgos de la personalidad).

Esfera científica y docente universitaria

Al abordar los requisitos de cada uno de estos sistemas de clasificación científica o de categorías docentes universitarias se constata, fundamentalmente, la necesidad de cumplir con aspectos como: tiempo total de trabajo docente, tiempo de permanencia en la categoría actual, cumplimiento exitoso de los deberes funcionales, presentar investigaciones y cursos de superación, tener grado científico, dominar idiomas extranjeros y ciencias sociales, haber contribuido en la formación o superación de otros docentes y demostrar aportes a su esfera por solo enumerar algu-

⁶ Castellanos, B. «Educación para todos en las Américas». Santo Domingo, 2000, p. 13.

⁷ Irigoín, M. y Vargas, F. «Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud». Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT), 2002, p. 65.

nos. Como puede apreciarse estas capacidades tributan a las competencias anteriormente referidas.

Esfera de la actividad física

Hechevarría, M. (1996) planteó que: «en cualquier actividad se exige del que la ejecute, determinado nivel de desarrollo de los conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades y también convicciones, las que a su vez están determinadas por la especificidad de la actividad que se realiza. Al respecto, si se toma la actividad pedagógica de la Educación Física como actividad donde se instruye y educa por medio de ejercicios físicos, se puede apreciar cómo en el proceso del desarrollo de la misma el maestro o profesor requiere de determinado nivel de conocimiento, hábitos, habilidades y capacidades pedagógicas para lograr los resultados esperados»⁸. Profundizando en esta idea, la propia autora explica que «la habilidad pedagógica la constituye el conjunto de acciones intelectuales, prácticas y heurísticas, correctamente realizadas desde el punto de vista operativo por el sujeto de la educación, al resolver las tareas pedagógicas, es decir, el dominio de las acciones de la dirección socio-pedagógica que garantizan el logro de los resultados de la enseñanza y la educación»⁹. Esta autora enumera las capacidades: De proyectar, constructivas, gnósticas, organizativas, comunicativas.

De igual modo, Cortina (2001) se adscribe a esta clasificación, pero le añade las habilidades investigativas.

Por su parte, Hernández, C., Cortegaza, L. y Hernández, J. (2003) expresan que las capacidades pedagógicas «constituyen las propiedades individuales de la personalidad del educador que le dan posibilidades para aplicar con mayor efectividad los principios científicos generales de la enseñanza y la educación en pedagogía directa»¹⁰. Estos autores enumeran las capacidades: académica, didáctica, perceptiva, expresiva o capacidad de lenguaje, demostrativa, organizativa, constructiva, para mantener la autoridad, creadora.

⁸ Hechevarría, M. «Criterios didáctico-metodológicos sobre las habilidades pedagógicas profesionales a la luz de las tendencias contemporáneas de la Educación Física y el Deporte». Instituto Superior de Cultura Física, Ciudad de La Habana, 1997. p. 3.

⁹ Hechevarría, M. Op. cit. p. 4.

¹⁰ Hernández, C., Cortegaza, L. y Hernández, J. «¿Soy realmente un buen profesor de educación física o entrenador deportivo?». En Revista Digital EFDEPORTES - Buenos Aires - Año 9, N° 66 - Noviembre de 2003

Al conciliar el criterio de los autores que han analizado los diversos tipos de competencia profesional de manera general, y enriquecerlo mediante la inclusión de los planteamientos referidos al contexto pedagógico, puede identificarse que prevalecen los siguientes aspectos

- Para considerarse competente en lo profesional es necesario combinar tanto conocimientos como habilidades y actitudes
- Para evaluar la competencia debe valorarse la movilización de los aspectos anteriores puestos en función de un desempeño, y no los aspectos en sí mismos.

A continuación, tomando como base el criterio autoral consultado, tanto con respecto a los fundamentos teórico-metodológicos de las competencias profesionales como a los sistemas de clasificación de un modo u otro aplicable al personal docente¹¹, enumeramos capacidades que, a nuestro juicio, tributan a las principales competencias de un pedagogo de vanguardia en esta esfera.

Capacidades

- **GNÓSTICA:** Se manifiesta mediante los conocimientos, tanto de su propia asignatura o área como de aquellas afines, que son necesarios para su actividad docente.
- **METODOLÓGICA:** Se manifiesta en los métodos de la planificación y dosificación de las tareas inherentes al proceso docente-educativo.
- **ORGANIZATIVA:** Se manifiesta en los procedimientos de dirección de la actividad. En lo referido al tiempo, espacio y recursos.
- **COMUNICATIVA:** Se manifiesta en la forma de verbalizar utilizada por el docente en su actividad, incluyendo la terminología general y específica, cadencia y tono de voz entre otros aspectos.
- **DEMOSTRATIVA:** Se manifiesta mediante el lenguaje corporal, general o específico, utilizado por el profesor como medio de expresión en su actividad docente, así como la utilización de los medios audiovisuales a su disposición.
- **PERSONOLÓGICA:** Se manifiesta en los principales aspectos del profesor como su apariencia personal, higiene, vestimenta, hábitos de educación formal y otros.

¹¹ Independientemente de que el presente trabajo esté dirigido fundamentalmente a pedagogos vinculados a la esfera de la actividad física, ello no significa que su alcance no pueda extenderse a todo docente de cualquier esfera con solamente circunscribir los contenidos a evaluar.

- EDUCATIVA: Se manifiesta mediante el empeño del profesor en no limitarse a enseñar, sino a su labor destinada a la formación y educación de sus participantes, más allá de los objetivos de la clase propiamente dicha.
- INVESTIGATIVA: Se manifiesta mediante el papel innovador o creador del profesor en aras de producir un nuevo conocimiento, o forma de trabajo sobre la base de lo ya establecido.

A continuación se muestra, de manera gráfica, la información anteriormente detallada.



Seguidamente, le correspondería a la fase de normalización de las competencias, en la cual se aborda el establecimiento de los estándares evaluativos. Como el presente trabajo se limita a los fundamentos teóricos, esa parte de la información queda para materiales posteriores.

Sobre la base de la integración de los valores alcanzados en la evaluación de estas capacidades puede constarse el nivel de competencia de cada uno de los aspirantes que en este caso, según Irigoín, M. y Vargas, F. (2002) tienen la finalidad, entre otras cosas, de: «diferenciar el grado de complejidad de las ocupaciones»¹². En correspondencia con ello, y ya en la etapa de certificación de las competencias definida por Irigoín, M. y Vargas, F. (2002) como: «el reconocimiento formal de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada»¹³, se puede pasar a la entrega de títulos. En el presente trabajo nos basamos en la definición de Robayna, A. (1990) al reconocer

¹² Irigoín, M. y Vargas, F. Op. cit. p. 57.

¹³ Según Irigoín, M. y Vargas, F. (2002) p. 67.

los títulos como el: «renombre por el cual se reconoce a alguien según sus cualidades o acciones», y proponemos los siguientes:

Instructor auxiliar: La misma se relaciona de algún modo con el «alumno ayudante» o «monitor» y abarca a: *aquellas personas cuyos conocimientos, habilidades, capacidades o experiencias, avalan la necesidad de su contribución en el proceso de formación de otras personas.*

Instructor: Equivalente relativo¹⁴ al graduado de la escuela de nivel medio para la formación docente o a aquel que ha vencido el año intermedio de igual carrera pero a nivel universitario (licenciado), y abarca a: *aquellas personas que poseen suficientes conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias en una esfera, que garanticen el desarrollo de manera competente del proceso de formación de otras personas.*

Profesor: Equivalente relativo al graduado de la escuela de nivel superior para la formación docente (licenciado), e involucra a: *aquellas personas con amplios y profundos conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias en una esfera, y en aquellas más directamente relacionadas con ésta, capacitados para enfrentar de manera competente la formación y superación de otras personas.*

Maestro: Equivalente relativo a quien reciba el título de Magíster, e involucra a: *aquellas personas con muy amplios y profundos conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias en su esfera y aquellas afines a ésta, capacitados para enfrentar ejemplarmente la dirección de la formación y superación de otras personas de su esfera y la producción y transmisión del conocimiento.*

Gran maestro: Equivalente relativo a quien reciba el título de Doctor en Ciencias, e involucra a: *aquellas personas con los más amplios y profundos conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias en una esfera y aquellas afines a ésta, capacitados para enfrentar magistralmente la dirección del proceso de formación de otras personas y la impartición y producción del conocimiento, ya sea en cualquiera de las esferas vinculadas a su especialidad.*

Maestro excepcional: Equivalente relativo a quien reciba el título de Doctor Honoris Causa o Profesor Emérito, e involucra a: *aquellas personas con extraordinarios conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades, que*

¹⁴ Debido a que hasta el momento solamente se pretende equiparar para ilustrar la diferenciación, pero en lo absoluto se busca el reconocimiento oficial.

con sus creaciones han enriquecido y engrandecido /significativamente el campo de acción de su esfera y las afines.

De manera general, el sistema HARAMBOURE cuenta con las siguientes particularidades.

Objetivo: Propiciar un instrumento de clasificación integral, que abarque todos los requisitos que de un modo u otro precise el pedagogo para considerarse competente.

Características.

- *Cientificidad.* Puesto que tanto la identificación como la normalización de las habilidades pedagógicas se sustentan en los criterios expuestos por las diversas ramas del conocimiento involucradas con este campo de acción.
- *Sistematicidad.* Debido a que sus requisitos se encuentran estrechamente relacionados entre sí mediante un enfoque sistémico.
- *Unificación.* Puesto que para su aplicación permite establecer un criterio homogéneo, incluso entre docentes de diferentes especialidades.
- *Integralidad.* Puesto que para su diseño se tuvo en cuenta las exigencias de la mayoría de los sistemas que de un modo otro se aplican actualmente en la esfera.
- *Diferenciador.* Puesto que permite ser utilizado como herramienta discriminatoria para comparar al personal de una misma especialidad, propiciando la posibilidad de una selección más objetiva.

Ventajas

- Favorece el desarrollo integral del hombre, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea.
- Promueve una formación de calidad expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad de una esfera dada.
- Promueve el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.
- Integra la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual.
- Propicia el desarrollo de competencias consideradas desde una visión holística, tanto en términos genéricos como específicos.
- Trae consigo cambios en lo que los individuos saben y en el uso que pueden hacer de lo que saben.
- Promueve la autonomía del individuo.

- Promueve la capacitación continua, ya sea individual o colectiva, de los cuadros docentes.

Hasta el momento se ha abordado la principal información referida a los fundamentos teóricos que sustentan el diseño del sistema HARAMBOURE para la clasificación de los docentes. En próximas ediciones se hará alusión a los aspectos metodológicos, dentro de los cuales se particularizará en las normativas, su evaluación y la conformación de tribunales para el procesamiento y otorgamiento entre otros aspectos.

Para cualquier caso, estamos en la mejor disposición de recibir opiniones, sugerencias, recomendaciones o críticas que puedan contribuir a mejorar el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

CASTELLANOS, B. *Educación para todos en las Américas*. Santo Domingo, 2000.

Compilación de ponencias. *Las nuevas titulaciones deportivas en España*. Centro Regional de Investigaciones del Deporte. Murcia. 1995.

COMISIÓN NACIONAL DE GRADOS CIENTÍFICOS DE LA REPÚBLICA DE CUBA. *Normas y resoluciones vigentes para el desarrollo de los grados científicos en la República de Cuba*. La Habana, 1995.

CORTINA, MA E. (2001) *Las habilidades pedagógicas profesionales de la disciplina didáctica de la Educación Física*. Tesis en opción al grado de Máster en Ciencias. Instituto Superior de Cultura Física. La Habana, 2001.

GARCÍA, J. *Planeamiento, desarrollo y evaluación curricular*. Instituto Superior Pedagógico José Antonio Echeverría. La Habana. 1998.

GARCÍA, J. *Ante todo educador*. <http://www.galeon.com/jlgarcia/profesor.htm>

HARAMBOURE, R. *Estrategia curricular para el perfeccionamiento del proceso de preparación física del Karate-do*. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. Instituto Superior de Cultura Física. La Habana, 2003.

HARAMBOURE, R., *Sistema único de clasificación del Karate-do (S.U.K.A.) ¿Categorías vs grados?* <http://www.efdeportes.com/efd38/suka.htm> Revista Digital - Buenos Aires - Año 7 - N° 38 - Julio de 2001.

HECHEVARRÍA, M. *Criterios didáctico-metodológicos sobre las habilidades pedagógicas profesionales a la luz de las tendencias contemporáneas de la Educación Física y el Deporte*. Instituto Superior de Cultura Física, La Habana. 1997.

HERNÁNDEZ, C., Cortegaza, L. y Hernández, J. «¿Soy realmente un buen profesor de educación física o entrenador deportivo?» En *Revista Digital EFDEPORTES* - Buenos Aires - Año 9 - N° 66 - Noviembre de 2003.

HERRERA, C. y FRAGA, R. *Reflexiones sobre la educación basada en competencias*. La Habana, julio de 1999.

IRIGOIN, M-VARGAS, F. *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT), 2002.

HUERTA AMEZOLA, Jesús; Pérez García, Irma Susana y Ana Rosa Castellanos. *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*.

SOLÁ, J. *Pedagogía en píldoras*. México, Editorial Trillas, 1998, 3ª. reimpresión.

SOSA, Ana M. *Las competencias: Una aproximación para la valoración del impacto de los jóvenes profesionales en la realidad laboral cubana*. Tesis de Maestría. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de La Habana. La Habana, 2002.

Vecino, F. «Resolución 25/93 para las categorías docentes universitarias.» Ministerio de la Educación Superior. Empresa Nacional de Producción del MINED. Instituto Superior Pedagógico José Antonio Echeverría. La Habana, 1993.