

Revisión

DINÁMICA DEL PROCESO DE DIRECCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO MEDIO INDUSTRIAL

Dynamics of the management process of the Industrial three-year course Technician's formation

Dr. C. Alexi Acosta-Ávila, Profesor Titular, Universidad de Granma, aacostaa@udg.co.cu

Recibido: 5/1/2018 Aceptado: 8/03/2018

RESUMEN

El presente artículo brinda una concepción de la dinámica del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial a partir del método grupo de dirección formativa integradora, que revela el principio de integración tecnológico-pedagógica, vertebra lo científico y tecnológico en dicho proceso; es así como lo científico deviene tecnológico en la medida en que el proceso de dirección se estructura en los diferentes espacios formativos. Este resultado emerge como parte de la investigación de doctorado, el que se sistematiza en el proyecto de integración tecnológico-pedagógica que dirige el autor de la ponencia.

Palabras claves: formación del técnico; dirección formativa; integración tecnológico-pedagógica.

ABSTRACT

The present article offers a dynamics' conception of the management process of the industrial three-year course technician's formation. The method used is the group of integrative formative management, which reveals the principle of technological-pedagogical integration and emphasizes on the scientific and technological in this process; so the scientific aspect becomes technological while the management process is structured in the different formative spaces. This result emerges as part of the doctorate research, which is systematized in the project of technological-pedagogical integration managed by the author of the article.

Key words: technician's formation; formative management; technological-pedagogic integration.

INTRODUCCIÓN

La dirección educacional constituye un aspecto esencial al cual se le brindan numerosos esfuerzos, en función de elevar no solo la preparación de sus dirigentes, sino la de concretar una formación profesional que se ajuste cada vez más a las exigencias de la sociedad. En tal

sentido, la dirección educacional es abordada por diferentes autores como Bringas, J., Reyes, O. (1999, 2001) y Alonso, S. (2006), entre otros. Estos autores reconocen la importancia de la dirección educacional como una ciencia en construcción, para el cumplimiento de los objetivos de la política educacional cubana, mediado por el proyecto socio-histórico cultural concreto en cada una de las etapas de cambios y transformaciones, que suscitan la búsqueda de nuevos métodos y formas de organización que conduzcan a resultados superiores y su relación con los modelos educativos planteados.

Todo lo planteado, permite revelar que se manifiesta una teoría única desde la dirección educacional, que, aunque brinda elementos generales, no logra explicar y diferenciar la dirección educacional para los diferentes niveles educativos. En tanto, la esencia básica de una institución educativa es responder a las exigencias sociales; pues es la sociedad, entendida como sistema de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de construir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos de actuación, donde se regulan los procesos que permiten considerar al hombre como ser social históricamente condicionado, producto del propio desarrollo de la cultura.

Es vital, someter el proceso de dirección de los centros politécnicos industriales, a un constante perfeccionamiento que responda a las exigencias sociales, tecnológicas y laborales, en la formación del técnico medio, haciendo corresponder a las actuales exigencias del modelo educativo. Por lo que la formación del técnico medio, puede lograrse en la medida en que los directivos contribuyan, dentro del proceso de dirección, a establecer una dinámica que satisfaga las necesidades formativas de los estudiantes.

El método grupo de dirección formativa integradora permite concretar la dinámica del proceso de dirección, el cual está encaminado a revelar procedimientos en que deben tener lugar las relaciones esenciales que se construyen al interior de los espacios educativos para alcanzar los propósitos fundamentales de la formación del técnico medio industrial. El sistema influencias que se genera a partir de este método, establece la articulación de los esfuerzos de la escuela politécnica, como espacio educativo fundamental y la empresa que a la luz de las demandas actuales de la sociedad, deviene como espacio formativo de particular significación en la Educación Técnica Profesional; así como pensar que la formación de un profesional técnico puede hacerse solo desde las particularidades y posibilidades de la escuela politécnica. Hoy es imprescindible tener en cuenta la lógica funcional y esencial del lugar de trabajo donde se ha de desempeñar el futuro profesional: la empresa; es así como el pensamiento integrador desde el

punto de vista tecnológico-pedagógico que constituye en una exigencia insoslayable en este proceso formativo.

En tal sentido, la dirección del proceso formativo del técnico medio industrial, desde la perspectiva del método grupo de dirección formativa integradora, expresa en sus relaciones procedimentales la necesidad de articular los procedimientos formativos que tienen lugar en el grupo de dirección institucional, en el grupo de dirección del proceso enseñanza aprendizaje y el grupo dirección empresarial, al considerar que la finalidad de todos ellos es precisamente la formación del técnico medio industrial. Por tanto, no pueden quedar desarticulados unos de otros. Es necesario establecer un vínculo, a partir del cual la dinámica del proceso de dirección de la formación del técnico industrial, que integre la lógica pedagógica del proceso formativo escolar con la lógica industrial de los procesos formativos empresariales.

DESARROLLO

La expresión dinámica del proceso de dirección, considerada a partir de la concepción de la dirección en grupo, se expresa en la relación dialéctica entre los procesos inherentes de la formación del técnico medio industrial, la que manifiesta como cualidades que la caracterizan, las dimensiones: axiológica, tecnológica, socioprofesional, constructividad y como síntesis la formativa.

La dimensión axiológica es un proceso sistemático que permite al profesional una mirada crítica de su desempeño profesional, de la pertinencia que este tiene con las demandas sociales; determina en qué medida el proceso de formación del técnico medio está articulado con la efectividad del proceso de dirección. Es un proceso de crítica que hace el directivo, de la conducción del proceso y del ejercicio crítico de la valoración cooperativa; connota el carácter constructivo de este proceso. Es aquel donde no se evidencia la subordinación de poder; se trata de una valoración que tiene como eje, el proceso de integración tecnológico-pedagógica, es decir, cada uno de los grupos directivos valora en qué medida la efectividad del desempeño en la dirección, dinamiza el proceso de formación de un técnico medio por la escuela politécnica y la empresa.

De lo anterior se revela la contextualización directiva entendida como el proceso de interrelaciones, vínculos y nexos entre la valoración profesional, la autovaloración profesional y la autoeducación profesional de los coordinadores y colaboradores, que le permitan ubicarse en situaciones concretas de la dirección que connota el carácter grupal de la misma; la formación

del técnico medio industrial, donde se conjugan los diversos contextos en que tiene lugar: la escuela politécnica, el aula y la empresa.

Por lo tanto, al expresar la dimensión axiológica como cualidad, ha de tenerse en cuenta en su propia dinámica una nueva dimensión que relaciona la concepción del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial: la dimensión tecnológica.

La dimensión tecnológica es comprendida como el proceso de aplicación de los contenidos científico-técnicos resultantes de la evolución y desarrollo de los procesos pedagógicos y empresariales, que permitan a coordinadores y colaboradores una dirección acertada y contextualizada de las demandas sociales para la formación del técnico medio industrial. De esta forma, la interconexión dialéctica entre lo axiológico y lo tecnológico del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial propician que emerja una nueva cualidad dimensional que adquiere dentro de este proceso un nivel superior de interpretación que deviene en lo socioprofesional.

La dimensión socioprofesional se manifiesta como un proceso que vincula las demandas sociales a la formación y ejercicio de la profesión del técnico, promoviendo un profesional comprometido con la sociedad, a través de la visión autotransformadora de la empresa. Es donde se manifiesta cómo el proceso de dirección actúa como mediador entre las demandas sociales para la formación del técnico medio industrial. La pertinencia social se constituye en un proceso de confrontación que contiene lo metodológico, lo contextual y lo investigativo entre coordinadores y colaboradores en la que se expresa una apertura para lograr una dirección grupal que denote el carácter trascendente y humanista que se logra en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial de acuerdo con las demandas de la sociedad.

La dimensión constructividad es el proceso complejo de solución de conflictos espacio-temporales de la dirección que se manifiesta en el proceso formativo del técnico medio industrial. Es el proceso permanente que caracteriza a coordinadores y colaboradores con visión de futuro, de cambio, así como las transformaciones de las instancias directivas: escuela politécnica, aula y empresarial donde confluye la formación del técnico medio industrial, a la cual da cuenta de la creatividad directiva al ser considerada como el proceso de permanente construcción, abierto, flexible y grupal, que permite la elaboración de ideas y propuestas de estrategias de dirección de carácter original que responden a la singularidad del proceso de integración tecnológico-pedagógica en el propósito de la formación del técnico medio industrial.

Por tanto, al revelar el movimiento y transformación del proceso en su lógica interna, se hace necesario dinamizar dicho proceso en la práctica educativa a partir del método grupo de dirección formativa integradora.

El método, como expresión concreta de la concepción pedagógica del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, emerge a partir de las cualidades contextualización directiva, actualización profesional, pertinencia social, creatividad directiva y convergencia formativa que se dan con un carácter esencial desde la relación entre configuraciones. En tal sentido, se propone organizar, planificar, dirigir, controlar y evaluar este proceso en función de la optimización del recurso humano que interviene en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, a partir de la articulación que se suscita entre las instancias directivas que intervienen en tal propósito.

Su principal característica está en la acción variable y dinámica que le imprime a las relaciones que tienen lugar en la dirección grupal de las instancias directivas y el carácter formativo que ella le imprime.

El enfoque grupal que sustenta la configuración didáctica del método que se propone encuentra sus referentes esenciales en los presupuestos del trabajo en grupo de Zarzar, C. (1998); la Metodología de los procesos correctores comunitarios de Cuco, M. y Losada, L. (1990). Estos autores definen su ámbito en aspectos teóricos y metodológicos que precisan al grupo como espacio de génesis y transformación del individuo que a la vez se constituye en espacio de reflexión y debate sobre una problemática dada, donde se brindan elementos de análisis que permiten una acción formativa y facilita el protagonismo de los sujetos involucrados en el proceso de dirección y las instancias directivas que intervienen en la formación del técnico medio industrial, para la búsqueda de soluciones a las problemáticas que afectan la idoneidad de los recursos humanos en función del cumplimiento de su encargo social.

Desde esta mirada, la esencia del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, está en la orientación del trabajo cooperativo, en tanto, los propios coordinadores del proceso, están estrechamente relacionados e interactuando en grupos sociales con objetivos comunes predeterminados en la que se despliega una dirección de otros grupos sociales que son propios de la organización y que a su vez comparten los objetivos definidos, además, que estos también generan objetivos particulares que tributan a la búsqueda de soluciones a sus necesidades y aspiraciones.

Por las razones expuestas, las instancias directivas se consideran como grupos sociales que a la vez de establecer un sistema normas que regula la conducta, define los roles de sus miembros, también lo realiza para el resto de los grupos que interactúan bajo su influencia, hasta llegar al grupo clase, en los que se comparten criterios, opiniones, reflexiones y toman decisiones que favorezcan el clima socioafectivo adecuado de los miembros de la organización en el desarrollo de los diversos procesos que tienen lugar en la formación del recurso humano.

A partir del método grupo de dirección formativa integradora, se concientiza la contradicción del proceso de dirección y del proceso de formación del técnico medio industrial y se producen propuestas para las transformaciones y rectificación en el proceso. Significa además, la articulación de las instancias directivas por la que transita el técnico medio industrial.

En correspondencia con lo anterior, se puede significar que el grupo de coordinación del centro politécnico industrial, se constituye en un componente esencial y mediador entre los procesos de interacción de los grupos superiores de mando (estructuras por niveles de dirección) y los grupos sociales bajo su mando, que para el caso de este nivel educativo se articula e integra con los grupos de las empresa formadora del técnico medio industrial, donde no solo encaminan sus esfuerzos al desarrollo del colectivo sino a lo individual de cada uno de sus miembros, se retroalimentan las influencias educativas, en tanto del grupo se aprende, como totalidad, como de las particularidades e individualidades del mismo.

Es durante el proceso de dirección donde interactúan y se organizan los grupos de coordinación-colaboración, propiciando una transformación de las normas y valores que rigen los procesos inherentes a la institución educativa en su vínculo con la empresa, lo que provoca nuevos estilos de comunicación, desde lo individual a lo grupal y viceversa. La propia actividad de dirección va generando la aparición de una fuerza interna asociada a los grupos de coordinación-colaboración, capaz de generar nuevos estadios de formación y desarrollo de los grupos implicados en las instancias directivas que intervienen en la formación del técnico medio industrial.

Los grupos de coordinación-colaboración del centro politécnico industrial están caracterizados por la presencia de liderazgos que establecen la dinámica constante en el grupo, conduciendo a niveles de organización, protagonismo, asertividad y creatividad según sus intereses sociales. Esto va creando, de forma constante, nuevas contradicciones en el proceso de dirección grupal que generen la apertura al cambio. El carácter formativo de la dinámica grupal viene dado en las posibilidades para la reflexión y concientización de los conflictos y contradicciones que

aparecen en la formación del técnico medio industrial, así como en la posibilidad de diseñar, a partir de este análisis reflexivo y cooperado, proyectos de integración tecnológico-pedagógicos, que desde el proceso de dirección logre difundir y articular la cultura de las instancias directivas por las que atraviesa la formación del técnico medio industrial.

La aplicación del método: grupo de dirección formativa integradora, favorece la lógica instrumental del proceso de dirección a partir del despliegue de procedimientos realizados con este fin, con lo cual se contribuye a la articulación de las instancias que intervienen en la formación del técnico medio industrial. La dinámica del método se manifiesta al tener en consideración las cualidades esenciales que se establecen entre las configuraciones, de donde emerge el carácter formativo de la dirección grupal.

Al amparo de estos criterios se precisan las fases y procedimientos del método como:

- Propedéutica: diagnóstico; análisis del plan de estudio; análisis de los recursos humanos y materiales de la empresa.
- Encuadre: asignación de roles; pronóstico; proyección estratégica; problematización.
- Elaborativo-constructiva: caracterización estratégica; sistematización estratégica; creatividad grupal.
- Evaluación integradora: evaluación estratégica; retroalimentación grupal, heteroevaluación; coevaluación.

La fase propedéutica se caracteriza por la confrontación que realizan los coordinadores y colaboradores que intervienen en el proceso de dirección, acerca de las realidades objetivas con que se cuenta y las necesidades que de ello se deriva para enfrentar, desde la integración tecnológico-pedagógica, el proceso formativo a partir de los grupos implicados en cada una de las instancias directivas.

En esta fase, un primer momento procedimental está referido al diagnóstico, el cual se determina con la acción grupal de coordinadores y colaboradores tanto de la escuela, el aula como la empresa. En este diagnóstico se precisan cuáles son las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades que poseen cada uno de sus miembros e instituciones para poder cumplir con las exigencias de su encargo social. Se analiza además, por parte de los coordinadores de la escuela y de la empresa, las demandas que se realizan desde el punto de vista material y humano para enfrentar los procesos inherentes a las instituciones.

En tal sentido, se realiza un análisis objetivo de las realidades y condiciones de la empresa, en el que se determina el desarrollo científico-técnico y tecnológico alcanzado; la preparación y calificación del personal especializado que asumirá la tutoría del estudiante en formación.

Otro nivel de esencialidad que genera un movimiento ascendente, adecuado y consciente del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, se integra a través del procedimiento análisis del plan de estudio, en el cual se toma como punto de partida el modelo del profesional, el problema profesional a resolver y el sistema de habilidades a formar en el estudiante, aspecto de gran interés para poder enfrentar un proceso de dirección que responda a tales exigencias.

En correspondencia con lo anterior, los coordinadores y colaboradores de la institución educativa, dirigirán de forma cooperada los grupos implicados en el proceso formativo desde la instancia empresarial, para potenciar sus habilidades pedagógicas que les permitan cumplir con los objetivos definidos para este proceso. De igual manera la empresa dispondrá de todas las condiciones materiales y humanas para enfrentar de forma colaborativa el proceso de enseñanza aprendizaje grupal, en el que se haga corresponder la concepción del currículo con las exigencia y realidades tecnológicas empresariales. Es hacer corresponder el objeto modelado de la formación del técnico medio industrial con el objeto real de la empresa.

Un nuevo movimiento dentro de esta lógica del método, da cuenta del procedimiento análisis de los recursos humanos y materiales de la empresa que se orienta a comprobar la composición, disposición, compromiso y actitudes de los coordinadores y colaboradores para enfrentar de conjunto la misión de la escuela, la empresa y las exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje áulico, desde el proceso de integración tecnológico-pedagógica y acometer los cambios que sistemáticamente acontecen en el quehacer de cada instancia directiva.

Los coordinadores y colaboradores de la institución educativa profundizarán sobre las transformaciones, que desde el punto de vista tecnológico se suscitan en la empresa para poder dirigir, de forma acertada, el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial. Se trata de garantizar una actualización profesional que se corresponda con los derroteros de las ciencias y las técnicas que están en la base del desarrollo empresarial. Es poder garantizar que la formación del técnico medio industrial se parezca cada vez más a las exigencias formativas que plantea la empresa.

La fase propedéutica se caracteriza por el flujo de información constante entre los sujetos implicados en el proceso, de donde emergen las acciones concretas a seguir como parte de la

proyección estratégica que conjuga la pertinencia de lo institucional respecto a los avances tecnológicos empresarial, a fin de garantizar el encargo social. Es una fase en la que se despliega la tarea diagnóstica, de manera que en ella se responda a las interrogantes: ¿qué tan dispuestos estamos para enfrentar el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial?; ¿con qué recursos materiales y humanos contamos?; en fin ¿cómo estamos preparados? A partir de ella se definen las pautas que garantizan la óptima calidad del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial y se generan las bases para encuadrar.

La fase de encuadre es aquella donde los coordinadores de las instancias directivas manifiestan las exigencias y obligaciones que asumirá cada uno de los miembros de los grupos coordinadores y colaboradores en el desarrollo del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, que les permita establecer la dinámica entre los componentes formativos de la institución, el proceso de enseñanza aprendizaje áulico y el proceso tecnológico empresarial, que articulados contribuyan a la formación del técnico medio industrial. Desde esta perspectiva, esta fase asume aquellos elementos contenidos en la fase propedéutica que previamente fueron analizadas por los grupos implicados en cada una de las instancias directivas, en ella se despliega la tarea pronóstica y se inicia la tarea proyectiva. En esta fase se definen las principales características, tanto de los contenidos, como de la forma que asumirá la dirección en grupos asociados en su institución. Se establecen las responsabilidades afines, roles y obligaciones para un desempeño profesional exitoso de los coordinadores y colaboradores.

Esta fase transcurre a través de procedimientos que permiten una comprensión lógica de la misma; el primero la asignación de roles, se orienta a establecer las funciones que orientadas por el coordinador y asumidas por el grupo, cumplirán cada uno de los miembros asociados a cada instancia directiva. Se tendrá en cuenta el nivel de preparación científico-técnica, tecnológico, metodológico y pedagógico de cada uno de sus miembros. En correspondencia con lo anterior, se elaboran acciones que permitan disminuir la resistencia al cambio. Es poder responder a las exigencias de la integración tecnológica-pedagógica del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial.

Otro procedimiento está dado por el pronóstico, el cual se manifiesta en un análisis anticipado de los aciertos de la dirección grupal, donde se evalúan los posibles obstáculos y resultados que tendrá el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial.

En este procedimiento se establece un único pronóstico, la articulación desde la integración tecnológico-pedagógica de las instancias directivas que intervienen en el proceso formativo. Es por tanto, donde se proyecta la lógica a seguir desde la escuela, el aula y la empresa que les permita cumplir el encargo social.

Todo lo anteriormente planteado, se expresa en otro de los procedimientos de esta fase, la proyección estratégica, que permite el desarrollo del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial desde la integración tecnológico-pedagógica. Llegar, por tanto, a este procedimiento requiere de un proceso de búsqueda de argumentos, sugerencias proyecciones creativas que muestren como rasgos la flexibilidad, la contextualización y actualización de los coordinadores y colaboradores para enfrentar de forma crítica la solución a los problemas que desde la dirección afectan la formación, no solo de los miembros de los grupos implicados, sino del técnico medio.

La proyección estrategia sienta las bases sobre cómo se debe originarse la integración tecnológico-pedagógica, a partir de las instancias que intervienen en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, por tanto, surge el diseño de proyectos de integración entre la escuela, el aula y la empresa, en el que se aportan los juicios y valoraciones sobre la necesidad de transformar el proceso de dirección y de los sujetos, a partir de lograr en estos una sensibilización ante las tareas a asumir.

La problematización surge como otro procedimiento que complementa la lógica seguida en esta fase. Por su parte la problematización, permite la operacionalización y enfrentamiento a las contradicciones que se manifiestan como parte de la dinámica del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, requiere de un proceso de búsqueda de causas que permitan argumentar a coordinadores y colaboradores, tanto de la escuela, el aula, como la empresa, si los aspectos contentivos para la interacción reflejan las demandas sociales, lo que permite reconocer si el proceso de dirección con carácter grupal revela el creciente desarrollo científico técnico y tecnológico, no solo de la empresa sino de lo pedagógico; detectar y formular adecuadamente los problemas y sus soluciones.

La fase de encuadre materializa una dirección participativa, dinámica, flexible y comprometida con los cambios, tanto del sector empresarial, como de la institución educativa. El encuadre garantiza que cada uno de los miembros de las instancias directivas, tengan plena conciencia de cada una de las misiones individuales y grupales, permitiéndoles una visión de futuro, de apertura frente a los acontecimientos que se originan, deviniendo así una fase elaborativo-

constructiva, la cual se constituye en síntesis de las fases propedéutica, encuadre y elaborativo-constructiva, en la cual se despliega la tarea proyectiva. Esta fase que se caracteriza por la flexibilidad, pues se van dando transformaciones y nuevos estadios de desarrollo de los coordinadores y colaboradores tanto de la escuela, el aula y la empresa para enfrentar el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial. Se suscitan cambios, que, aunque no radicales, requiere que los grupos se contextualicen en su accionar y acepten el cambio de forma armónica, donde se fortalece su responsabilidad e interdependencia.

Esta fase se despliega a través de procedimientos tales como: la caracterización estratégica, la cual establece los indicadores, que desde las instancias directivas se definieron para la integración tecnológica-pedagógica. El coordinador brinda las herramientas para la elaboración de las acciones que contendrá la estrategia a aplicar desde el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial. Asimismo, se tendrán en cuenta lo diagnosticado, que revele la pertinencia de cada acción definida, dando así, origen a otro procedimiento que caracteriza esta fase, el cual está dado en la sistematización estratégica.

La sistematización estratégica se orienta a la aplicación de las acciones por cada una de las instancias directivas que intervienen en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial. Su nivel de complejidad, le imprime el carácter dinámico con que los coordinadores y colaboradores de la escuela, el aula y la empresa deben operar en la praxis formativa para el cumplimiento de los objetivos definidos. Manifiesta como requerimiento indisoluble, la actualización y el enriquecimiento de las acciones estratégicas desde el proceso de integración, al considerar aquellos problemas que emergen de la dinámica del proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial. Se da así lugar a un nuevo procedimiento: la creatividad colectiva, el cual permite asumir, de coordinadores y colaboradores de la escuela, el aula y la empresa, aquellas ideas, opiniones y criterios que emergen del grupo y brindan solución a las contradicciones que se originan en la dinámica del proceso de dirección como de la formación del técnico medio industrial en sí, que a su vez retroalimentan y favorecen la estrategia definida, la cual caracteriza la voluntad de cambio y el compromiso de cada implicado, conduciendo así a la fase evaluación integradora.

La fase evaluación integradora se constituye en síntesis de la fase propedéutica, de encuadre y elaborativo-constructiva. En tal sentido, esta fase relaciona todas las dimensiones que definen el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, desde la integración tecnológico-pedagógica, se despliega en ella la tarea evaluativa.

La evaluación estratégica constituye el primer procedimiento de esta fase, el cual se orienta a la evaluación por parte de las instancias directivas de la pertinencia de la estrategia, de las transformaciones producidas en los grupos de sujetos implicados, tanto en la formación como en los formados. En esta fase juega un papel fundamental la retroalimentación colectiva, pues sistemáticamente se va verificando el cumplimiento de todas las acciones estratégicas que, desde el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, garantizan la solución a los problemas profesionales y de dirección, tanto de coordinadores, colaboradores, como del proceso en sí. Es el procedimiento que dinamiza los roles del desempeño directivo de los grupos implicados en el proceso. Se constituye en un proceso de mirada crítica hacia el interior del grupo y de cada uno de sus miembros, de donde se derivan alternativas que resuelvan aquellos errores y debilidades.

La heteroevaluación se define como otro de los procedimientos de esta fase, el cual se orienta a la evaluación ulterior, que tienen en cuenta los coordinadores y colaboradores sobre el nivel de satisfacción e insatisfacción de otros sujetos que no se implican directamente en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial, pero que son capaces de observar las transformaciones que se suscitan al interior del centro politécnico industrial, desde la integración tecnológico-pedagógica.

Otro procedimiento que se constituye en síntesis, está dado en la coevaluación, el mismo se orienta a la evaluación de cruce entre las partes integrantes, es decir, la escuela evaluará el nivel de gestión, compromiso, originalidad y creatividad con que la empresa asumió la conducción del proceso formativo, de igual forma lo realizará la empresa, sintetizándose así la evaluación en el aula, que como instancia directiva que se constituye en síntesis de lo institucional y lo empresarial, evaluará tanto la gestión de la una como de la otra, así como la lógica empleada para la formación del técnico medio industrial. Se constituye este procedimiento en un procesador permanente de estímulos e influencias en la solución de contradicciones y de replanteamiento de nuevas acciones que desde el proceso de dirección garanticen la formación del técnico medio.

Características fundamentales del método.

- a) El papel mediador del grupo como espacio de reflexión y análisis de las contradicciones que dinamizan el proceso de dirección y el proceso formativo del técnico medio industrial.
- b) La función formativa y hermenéutica del grupo como espacio de dirección.
- c) La relación dialéctica de la escuela con la empresa como espacios formativos.

- d) La crítica continua y sistemática como herramienta de concientización de los sujetos involucrados en el proceso de dirección de la formación del técnico medio industrial
- e) El trabajo cooperativo sustentado en el liderazgo distribuido como enfoque viable de la dirección grupal.
- f) El protagonismo como expresión de compromiso socioprofesional de los sujetos que se implican en el proceso de dirección de la formación de los recursos humanos en todos los espacios en que ésta tiene lugar.

CONCLUSIONES

1. Las relaciones esenciales que emergen del movimiento y transformación del objeto, permitieron revelar el método grupo de dirección formativa integradora, que desde el principio de integración tecnológico-pedagógica garantiza un proceso de dirección grupal, complejo y sistemático, orientado hacia niveles de esencialidad cualitativamente superiores en función de la dirección del proceso formativo del bachiller técnico industrial.
2. El método grupo de dirección formativa integradora, permitió establecer las relaciones que tienen lugar en el proceso formativo, además de integrar y sintetizar las relaciones afectivas, tecnológico-pedagógicas y motivacional que tienen lugar en la articulación que suscita la dirección grupal de coordinación-colaboración, así como entre la concepción pedagógica del proceso de dirección y la estrategia planteadas para la solución del problema de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Ávila, A. (2008). *Concepción pedagógica del proceso de dirección de la formación del bachiller técnico industrial*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín. Cuba
- Alonso Rodríguez, S. H. (1997). *Dirección estratégica y administración por objetivos en el MINED*. Impresión ligera de la Dirección de Cuadros del MINED. La Habana, Cuba.
- Alonso Rodríguez, S. H. (2002). *Dirección Científica Educativa*. Lima: Editora Magisterial. Servicios Gráficos. Perú.

- Aragón Castro, A. (1995). La Educación Técnica y Profesional y su respuesta en el Impacto económico actual. Pedagogía '95. Conferencias especiales y mesas redondas. Palacio de las Convenciones. Ciudad de La Habana. Págs. 50 - 55.
- Arcec, C. y col. (2003). Gestión pedagógica profesional de un Técnico en un proyecto social. Impresión ligera. Ecuador.
- Bernal Alemany, R. (1987). *Particularidades del Proceso Educativo en los Centros Docentes de la Educación Técnica y Profesional*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba.
- Bringas Linares, J. A. y Reyes Piña, O. I. (1999). Dirección Educacional. Contribución a su Epistemología. *Varona*, No. 29 jul - dic.
- Cerezal Mezquita, J.; Fiallo Rodríguez, J. y Patiño, A. (2000). La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. La Habana: Pueblo y Educación.
- Codina, A. (2001). Cambios en el entorno de las empresas en Cuba, artículo publicado en *Calidad*, órgano del centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Habana. C. Habana.
- Cuba. Ministerio de Educación. (1986). Acuerdo 1941 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros sobre la formación de Obreros Calificados y Técnicos Medios. – La Habana: Empresa de Impresiones Graficas del MINED.
- Cuco, M; Losada, L. (1988). Algunas consideraciones acerca de la relación entre la estructura social y de la estructura individual. El grupo familia, su función. Material digital. Madrid. España.
- Cuevas Casas, C. y Torres, G. (1998). Formación básica del directivo educacional y alta dirección educacional. Cursos de la maestría en pedagogía profesional, ISPETP, La Habana.
- González Rey, F. (1993). Algunas reflexiones sobre la motivación humana desde un enfoque personológico. Su significación para la educación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Zarzar Charur, C. (1980). La dinámica de los grupos de aprendizaje desde un enfoque operativo. *Perfiles Educativos*. N. 9. Julio-Septiembre