

Fecha de presentación: abril, 2015 Fecha de aceptación: junio, 2015 Fecha de publicación: agosto, 2015

ARTÍCULO 6

DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS

A DIAGNOSTIC OF THE MANAGEMENT PROCESS OF TEACHING CATEGORIES AT THE UNIVERSITY OF SANCTI SPIRITUS

Lic. Irellys Gómez Estévez¹

E-mail: irelys@eco.uniss.edu.cu

Dr. C. Eldis Román Cao¹

E-mail: eldis@uniss.edu.cu

Ing. Teresita Yamilet Pérez Medinilla¹

E-mail: teresita@eco.uniss.edu.cu

¹Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez". Cuba.

¿Cómo referenciar este artículo?

Gómez Estévez, I., Román Cao, E., & Pérez Medinilla, T. Y. (2015). Diagnóstico del proceso de gestión de categorías docentes en la universidad de Sancti Spíritus. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 7 (3). pp. 45-51. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

RESUMEN

La constante formación pedagógica, científica y académica de los docentes es imprescindible para lograr la obtención y ratificación de las categorías docentes en las Instituciones de Educación Superior. Mediante un estudio fáctico y la aplicación de métodos como: la observación al proceso de obtención y de ratificación de categorías docentes, la entrevista a ejecutivos, la encuesta a profesores y la revisión de documentos, se diagnosticó la situación de la gestión del proceso de categorización docente en la Universidad de Sancti Spíritus José Martí Pérez, lo que dio lugar a la identificación de las fortalezas y debilidades existentes, que sirven como base para perfeccionar este proceso a tono con las nuevas exigencias de la Educación Superior en Cuba.

Palabras clave:

Formación, categoría docente, gestión, diagnóstico, proceso.

ABSTRACT

The constant educational, scientific and academic training of teachers is essential to achieve the acquisition and ratification of teaching categories in the Higher Education Institutions. The situation of the management of the teaching categorization process was diagnosed through a factual study and the application of methods such as: observation to the process of obtaining and ratifying teaching categories, the interview to executives, the survey to teachers, and documents review at the University of Sancti Spiritus "José Martí Pérez". These methods allowed the identification of strengths and weaknesses present in this process, which serves as bases to improve it in correspondence with the new demands of the Cuban higher education.

Keywords:

Training, teaching category, management, diagnostic, process.

INTRODUCCION

Los continuos cambios provocados en gran medida por las tecnologías de la comunicación y la información, unido al proceso de globalización de las economías, han permitido llegar a la conclusión de que el éxito de las organizaciones se halla en los activos intangibles, que con características propias se hacen difíciles de copiar e imitar. Por ello se presta especial atención a los recursos humanos, concibiéndolos como activos componentes estratégicos.

La Educación Superior en Cuba, no está ajena a estos cambios y ha tenido que adecuar sus estrategias de desarrollo a las nuevas condiciones, con la necesidad de una gestión universitaria en función de la excelencia, ya que para la sociedad actual es preciso que el profesor universitario esté dotado con los conocimientos científicos pedagógicos para llevar a efecto la formación de los futuros profesionales.

La formación del docente ha recibido dos acepciones: inicial y permanente o continua en función del momento profesional en que este se halle. De acuerdo con ello, Imbernón (2000, p. 40) plantea *“la formación, vinculada al desarrollo profesional, es un proceso continuo que se inicia con la elección de una disciplina concreta (formación inicial en un oficio o una profesión) y cuyo dominio (conocimientos, habilidades, competencias) se va perfeccionando paulatinamente (formación continua o permanente)”*. Muestra evidente de la relación entre la formación del docente y su desempeño profesional, es el proceso de categorización docente, reglamentado en Cuba por la Resolución 128 del 2006, el cual puede tomarse como un indicador para medir la calidad del claustro.

A partir de la bibliografía consultada, en opinión de la autora, la categoría docente puede entenderse como la condición atribuida en la Educación Superior, al nivel de preparación alcanzado por el docente, que regula convenientemente la organización del trabajo y sus responsabilidades en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión universitaria, a partir de funciones generales y específicas y del cumplimiento de requisitos.

En Cuba las investigaciones sobre el tema no han sido frecuentes, de forma general han sido expuestas por los Centros de Estudios de Educación Superior de diferentes universidades y se destacan Baute, 2011 y 2014; Fat, 2011; Rodríguez, 2012; entre otras, dirigidas a sistematizar experiencia pedagógicas sobre la formación del profesor universitario, acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los Centros Universitarios Municipales CUM, estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente, y para la formación pedagógica, siempre vinculadas a las categorías docentes.

En estudio realizado en la Universidad de Sancti Spíritus, se pudo constatar el estado en que se encuentra el proceso de gestión de categorías docentes, visualizando el accionar de directivos, profesores, tribunales y personal de recursos humanos. Resultado diagnóstico que se construye como objetivo general de la ponencia. Los resultados alcanzados mediante la aplicación de diferentes instrumentos, se presentan en forma de generalizaciones a partir de la triangulación de datos de distintas fuentes y son expresados como fortalezas y debilidades.

DESARROLLO

La Universidad de Sancti Spíritus, *José Martí Pérez*, ubicada en la provincia del mismo nombre, tiene su génesis en 1976 como Filial Universitaria, dependiente de la Universidad Central *Marta Abreu* de Las Villas (UCLV). En 1994 se transforma en Sede Universitaria (SUSS), dependiente aún de la UCLV. En el 2003 se establece como Centro Universitario de Sancti Spíritus (CUSS) a partir de las transformaciones que tienen lugar en el país dirigidas por el Ministerio de Educación Superior (MES). Durante el curso 2009-2010, logra su ascenso a la condición de Universidad.

A partir del redimensionamiento de la Educación Superior, durante el curso 2013-2014 se produce la integración de la Facultad de Cultura Física a la institución. El curso 2014-2015 se inicia la integración de dos instituciones universitarias de la provincia, la Universidad de Sancti Spíritus *José Martí Pérez* (UNISS) y la Universidad de Ciencias Pedagógicas Cap. Silverio Blanco Núñez (UCP), dando lugar a la nueva Universidad de Sancti Spíritus *José Martí Pérez*.

Desde el 11 de julio de 2014 la estructura aprobada es la siguiente: Rector; vicerrectores; Secretaría General de Ingreso, Ubicación Laboral y Archivo; Asesoría Jurídica y Auditores Internos; tres Direcciones Generales y otras Direcciones encargadas de gestionar la actividad fundamental y de apoyo y el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Información. Además cuenta con departamentos docentes y vinculados a otros servicios, presenta cuatro secciones y el Centro de Estudios de Educación y Evaluación Educativa, no adscripto a ninguna facultad. La institución está conformada por seis facultades, la Unidad Docente y el Centro de Estudio de Técnicas Avanzadas de Dirección (CETAD). Existen siete Centros Universitarios Municipales (CUM), uno en cada municipio de la provincia.

Debido al proceso de integración plantilla tuvo un incremento del doble, es de 1464 trabajadores, de ellos 996 vinculados a la actividad fundamental y 468 de la actividad de apoyo. Con respecto a las categorías docentes la composición es la siguiente: 67 Profesores Titulares, 227 Profesores Auxiliares,

381 Asistentes, 175 Instructores y 9 Auxiliares Técnicos de la Docencia. Además, cuenta con 102 Doctores y 525 Máster.

La estructura anteriormente mencionada está cubierta por 113 cuadros de dirección, identificados según los cargos como se especifica a continuación: un Rector; 3 vicerrectores; 1 secretaria docente general, 14 directores; 40 jefes de departamento docentes; 14 segundos jefes de departamento; 1 jefe de seguridad y protección; 3 directores de centros de estudio; 3 directores generales; 6 decanos; 14 vicedecanos; 7 directores de filial y 6 subdirectores.

Caracterización del proceso de categorización

La Universidad cuenta con 27 tribunales aprobados; evalúan las categorías docentes principales Asistente e Instructor y las complementarias Instructor Auxiliar y Auxiliar Técnico de la Docencia. Para evaluar las categorías docentes principales Profesor Titular y Profesor Auxiliar cuenta con 11 tribunales aprobados por el MES. Además tiene aprobado un tribunal para la ratificación de las categorías docentes principales, tribunales para evaluar el requisito sobre los conocimientos de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología (PSCT) e idiomas extranjeros, inglés y ruso.

Para el desarrollo de la investigación se tomó como población a los profesores que conformaban el claustro de la Universidad de Sancti Spiritus *José Martí Pérez*, antes de integrarse con la UCP, delimitados entre los cuadros de dirección, profesores a tiempo completo y a tiempo parcial. Estos suman un total de 446.

Para la realización del estudio se tomó de manera intencional una muestra representativa que suma un total de 104, la que representa el 10,44% del total del claustro, representada en la siguiente estructura:

-Directivos que mayor relación guardan con el proceso (25): Rector, vicerrectores, directores, decanos, vicedecanos, directores y subdirectores de filial y un funcionario del MES.

-Jefes de departamento (25): pertenecientes a las FUM, facultades y departamentos independientes.

-Profesores que han realizado obtención y ratificación de categoría (54): pertenecientes a las FUM, la sede central, incluidos los profesores a tiempo parcial.

Se tuvieron presentes los siguientes criterios generales de selección, a partir de la descripción de la población: están representados todos los actores que intervienen en el proceso; están representadas todas las unidades organizativas docentes (facultades, filiales, centros de estudios y vicerrectorados); la mayoría de los sujetos seleccionados tienen años de experiencia y desarrollan su función en los procesos universitarios (jefes de departamento y otros directivos que intervienen en el

proceso); son personas reconocidas en el claustro universitario por su desempeño; aceptaron de forma voluntaria y colaborativa a participar en la investigación.

MÉTODOS EMPLEADOS

Se emplearon métodos para el análisis teórico del objeto de estudio y métodos empíricos para la recogida de la información: la observación participante, el análisis documental, la encuesta, la entrevista y la triangulación.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Análisis documental: se consultaron los documentos normativos relacionados con el proceso de categorías docentes:

Resoluciones Ministeriales 1132/2004, 28/2006, 29/2006 y la 210/2007, a partir de las cuales se pudo conocer el procedimiento a seguir por todos los factores que intervienen en el proceso de gestión de categorías docentes y cuáles son las funciones a cumplir.

Para conocer las debilidades y fortalezas de la UNISS en dicho proceso, se revisaron los informes de autoevaluación propuestos por la Dirección de Recursos Humanos con motivo de las evaluaciones institucionales efectuadas a la UNISS en los años 2008 y 2012; los documentos, *Informe General de la Evaluación Institucional a la UNISS*, del 2012, *Visita Integral del Ministerio de Educación Superior a la UNISS*, del 2013 y el *Plan de Capacitación y Desarrollo de la UNISS*, del 2014.

Observación: mediante la guía de observación a los procesos de obtención y ratificación se pudo comprobar que existe buena organización y planificación de las acciones a desarrollar expuestas en las convocatorias; se evidencian dificultades con relación a la entrega de las solicitudes personales por parte de los jefes de departamento, de los profesores para iniciar el proceso de obtención de categorías docentes; se comprueba que todos los profesores que están en algún proceso no actualizan sus expedientes docentes; no asistieron todos los representantes citados a la reunión efectuada con los tribunales de las especialidades; hubo tribunales que revisaron los expedientes de los profesores en proceso, después de la fecha señalada.

Los docentes presentaron algunas dificultades en el ejercicio de oposición para las categorías docentes Profesor Auxiliar y Profesor Titular, fundamentalmente en las clases de comprobación; no todos los tribunales entregaron las actas de conclusiones en el tiempo establecido; el título que acredita la categoría fue procesado por el nivel correspondiente, ya está ubicado en los expedientes docentes y laborales; se procedió a actualizar la pirámide de categorías docentes.

Encuesta: se les aplicó a 40 profesores, se corresponde con el 8,92 % de los que integran el claustro de dicha institución, seleccionados entre la sede central y las FUM. El promedio de

años de experiencia en la Educación Superior es de 11 años. Los resultados más importantes de sus valoraciones se exponen por indicadores generales:

1. *Conocimientos generales sobre el proceso de categorización docente:* existe conocimiento de los documentos normativos, sin embargo la mayoría manifiesta debilidades con respecto a la frecuencia con que actualizan su expediente docente, demoran más de un curso para realizar esta acción.
2. *Opinión sobre la infraestructura de la institución para apoyar el proceso:* la mayoría coincide en destacar que la UNISS posee las condiciones necesarias para efectuar los procesos de categoría docente, cuenta con personal especializado, aunque las dificultades están en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y los beneficios que trae la misma para todos los procesos universitarios.
3. *Condiciones de la UNISS para que los profesores alcancen créditos no lectivos:* la mayoría manifiesta que existen espacios para divulgar los resultados científicos alcanzados, pero no suficiente. Existe un solo evento de carácter internacional y una revista no certificada en la UNISS. En el resto de las instituciones formadoras de la provincia tampoco existen eventos de carácter internacional o revistas de impacto para las especialidades de las investigaciones de los profesores.
4. *Opinión sobre la organización del proceso:* los profesores manifiestan que en Recursos Humanos se le brinda el apoyo y orientación necesaria para desarrollar su ejercicio de categorización o ratificación, aunque declaran la necesidad de contar con espacios de preparación grupal previos a la ocurrencia de los ejercicios; manifiestan que los directivos no logran aún, planificar de manera adecuada las acciones para cumplir con los requisitos establecidos para la obtención y ratificación de categorías docentes, en relación con la fecha y plazas que poseen. Respecto al trabajo de los tribunales se evidencia en algunos casos incumplimientos con las fechas establecidas para la revisión de expedientes, el ejercicio de oposición y entrega de las actas.
5. *Dificultades con respecto a la preparación y cumplimiento de los requisitos:* para la obtención o ratificación de categoría docente, el requisito más difícil de cumplir coincide con la elaboración y publicación de artículos científicos en revistas de impacto y la superación del idioma, expresan entre otros aspectos que la UNISS no cuenta con tribunales que evalúen otros idiomas diferentes del inglés, para evaluar un segundo idioma.

6. *Sugerencias expuestas para mejorar el proceso:* necesidad de diseñar estrategias dentro del departamento para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes; incluir todas las acciones para la preparación de los profesores en el plan de trabajo individual e incrementar el control a este; impartir cursos de idioma en los municipios y en horarios factibles; valorar sistemáticamente en el departamento la situación de cada docente en cuanto a las tareas cumplidas como parte de la preparación y cumplimiento de los requisitos establecidos para la obtención o ratificación de categorías docentes, aprobación de la revista Márgenes como requisito de publicación para los procesos; necesidad de revisión de los expedientes docentes sistemáticamente.

La entrevista: se aplicó a directivos de primer nivel y jefes de departamento con el propósito de conocer su papel dentro del proceso de gestión de las categorías docentes.

Entrevista a vicerrectores, decanos, vicedecanos, directores de filiales y subdirectores. Los resultados del instrumento se muestran sobre la base de los siguientes indicadores:

1. *Estado actual de la gestión del proceso de categorización docente:* alegan que la gestión de los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes ha mejorado en gran medida en la institución, atendiendo fundamentalmente a la organización y control de las acciones que se ejecutan por cada uno de los sujetos implicados, especialmente por la Dirección de Recursos Humanos.

Coincidieron en afirmar que el proceso de categorización docente debe ser debidamente gestionado, porque ello permitirá medir con exactitud el nivel alcanzado por la universidad, a partir del logro de un mayor desarrollo profesional del docente, lo que indiscutiblemente contribuye a alcanzar la excelencia del claustro, ya que el tránsito por las categorías docentes favorece el perfeccionamiento de la formación de los docentes en la docencia, investigación y extensión universitaria.

2. *Dificultades que afectan el proceso:* insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico-pedagógica de los docentes para los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes; dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros); insuficiente desarrollo de habilidades en los profesores en relación con la elaboración y preparación de artículos científicos para ser publicados en revistas de reconocimiento y prestigio internacional (requisito establecido); limitado seguimiento a la marcha del proceso y la no verificación de los impactos logrados como resultado del proceso.

3. *Vías y mecanismos para el mejoramiento del proceso*: necesidad de ampliar en la institución la cultura por la calidad de los procesos universitarios; insistir en la preparación de un claustro de excelencia que cumpla cabalmente el encargo de la institución. Lo expresado solo se podrá llevar a cabo si se trazan estrategias y políticas en las que estén implicados todos los trabajadores, con suficiente conocimiento de las funciones que deben desempeñar, con la responsabilidad y el compromiso para cumplir su labor y las metas individuales, las institucionales y las del país.

Señalaron el papel de la autopreparación contextualizada; el docente debe tener claridad de su responsabilidad en la formación de los futuros profesionales que requiere la sociedad, reforzar la preparación político-ideológica, la formación de valores, la actualización en el acontecer nacional e internacional, el desarrollo de las tareas sustantivas: docencia, investigación, extensión, vinculación y extensión de los conocimientos, lo que exige de un desarrollo profesional.

Entrevista aplicada a los jefes de departamento docentes:

1. *Estado actual de la gestión del proceso de categorización docente*: no se están aprovechando todas las potencialidades de la UNISS en cuanto a la planificación de las actividades para preparar y apoyar a los profesores que se enfrentarán a los procesos de categorización.

Manifestaron que no se sienten preparados totalmente para enfrentar el proceso de planificación y organización del trabajo de los docentes del departamento, cuando asumen el cargo no tiene un proceso de preparación para dicha tarea; solo tienen conocimientos de los cambios o la ratificación de categorías docentes de sus profesores cuando la Dirección de Recursos Humanos lo informa, no controlan con exactitud las fechas de obtención y ratificación de las categorías de sus profesores, eso entorpece en gran medida el proceso.

Refirieron que es importante la adecuada coordinación entre la Dirección de Recursos Humanos, los vicerrectorados y los departamentos, a partir de un procedimiento que gestione la formación de los docentes, con el objetivo de prepararlos para la obtención de las categorías docentes en la institución.

2. Dificultades que afectan el proceso: La gestión de los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes en la Uniss aún presenta dificultades: las principales dificultades radican en la morosidad del profesor para la revisión y actualización de su expediente docente, no siempre cumplen con la preparación y envíos de artículos científicos a revistas de impacto, insuficiencias en la preparación para el examen de idioma, algunos sienten temor a su realización

Falta rigor en el control de las actividades planificadas en el plan de trabajo individual y en el plan de desarrollo del profesor para cumplir los requisitos establecidos, dificultades en el orden tecnológico que inciden directamente en el proceso, la escasez de computadoras, las irregularidades con la conexión a Internet y la falta de información para acceder a las revistas reconocidas y publicar según lo exigido.

3. *Vías y mecanismos para el mejoramiento del proceso*: comprobar si los profesores conocen el estado de su categoría docente y las acciones del plan de trabajo, a través de un diagnóstico y trazar las estrategias individuales y colectivas; ofrecer cursos preparatorios en idioma, redacción de artículos científicos, para desarrollar habilidades en la búsqueda bibliográfica en bases de datos internacionales; cursos de especialización; conocer fechas de obtención o ratificación de las categorías docentes de los profesores del departamento para planificar las acciones para que se preparen y cumplan los requisitos.

No todos coincidieron en expresar los pasos para planificar las acciones para la obtención o ratificación de categorías docentes y el apoyo en documentos como diagnóstico individual y colectivo, diagnóstico de necesidades de capacitación, resultados y recomendaciones derivados de la evaluación del desempeño, objetivos del MES, de la UNISS y del departamento, materializados en la elaboración del plan de trabajo individual del docente, con fechas para realizarlas.

Entre las medidas para mejorar la gestión del proceso de categorización docentes de la UNISS están: llevar estricto control de las fechas de categorización de todos los profesores del departamento para lograr planificar las acciones a desarrollar en este sentido; mejorar la planificación del trabajo de los profesores así como el control periódico del plan de trabajo individual, dando la oportunidad de tomar medidas con las dificultades que puedan suceder; abrir un espacio entre las evaluaciones internas que realiza la UNISS con el Grupo de Calidad relacionadas con el control de las estrategias elaboradas para que los profesores transiten por los procesos de categorización docente.

Expresan además la importancia de tener en cuenta en la evaluación de los cuadros los resultados que alcance el área con relación a la obtención y ratificación de categorías de los docentes de su departamento; que todas las informaciones en torno a los procesos lleguen en tiempo para poder organizar y planificar mejor las acciones a desarrollar; gestionar la posibilidad de aumentar paulatinamente la conectividad a Internet; preparar a los profesores en temas relacionados con la elaboración de artículos científicos, habilidades para publicarlos, para tratar de minimizar las dificultades que existen con respecto a las publicaciones; debe mejorarse en el tema

comunicación interna porque muchas acciones a desarrollar dependen de ello.

El análisis de resultados incluyó un análisis por técnica inicial, posteriormente se triangularon según los ejes de diagnóstico: conocimientos y organización del proceso, situación actual, dificultades que presentan los docentes para el cumplimiento de los requisitos, dificultades que presenta el proceso, propuesta de mejoramiento, a partir de los cuales se definieron las deficiencias y carencias para proponer el procedimiento. La triangulación de los resultados se utilizó para determinar las regularidades existentes en cuanto a la gestión de las categorías docentes en la UNISS, lo cual se recoge en debilidades y fortalezas que a continuación se relacionan:

Debilidades

- Existen dificultades con respecto a la actualización de los expedientes docentes por parte de los profesores implicados en los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes (al menos el 47,5% de profesores manifestaron demorar más de un curso para revisar y actualizar su expediente docente).
- En las actividades planificadas que forman parte del proceso, persisten dificultades con relación a la asistencia y al cumplimiento del cronograma establecido, lo que entorpece la gestión del proceso.
- No todos los profesores involucrados en los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes cumplen los requisitos establecidos.
- El requisito que más difícil resulta cumplir es el relacionado con las publicaciones en revistas dentro de los cuatro niveles que establece el MES, lo que conlleva a que muchos profesores no puedan continuar el proceso, el 70% así lo afirmó.
- Algunos profesores manifiestan no sentirse preparados para desarrollar con éxito los ejercicios de oposición establecidos para la categoría docente a la que aspiran, el 60% respondió que sí y el 40% que no.
- Insuficiencias con respecto a la conectividad y al acceso a Internet, fundamentalmente en los municipios, lo que obstaculiza el cumplimiento del requisito relacionado con las publicaciones, así lo afirmó el 10%.
- Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico-pedagógica de los docentes en los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes.
- Dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos

tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros).

Fortalezas

- Existe buena organización y planificación de las acciones a desarrollar con vistas a la obtención y ratificación de categorías docentes, previstas en las convocatorias, siendo responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.
- Existen buenas relaciones y comunicación entre la Dirección de Recursos Humanos y cada uno de los sujetos implicados en el proceso.
- Los profesores conocen cuáles son los documentos a presentar para la obtención o ratificación de categorías docentes.
- La Universidad presenta una infraestructura adecuada que apoya el proceso de categorización docente.
- La mayor parte de los docentes encuestados manifestaron tener el apoyo de su jefe de departamento y de sus compañeros de trabajo para realizar los procesos con calidad.
- Los implicados en el proceso expresan que se debe elaborar una estrategia en cada uno de los departamentos para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes e incrementar el control sobre lo que van haciendo para cumplir los requisitos.
- Importancia que otorgan a la adecuada gestión del proceso de categorización docente para obtener mejores resultados.

A partir de las debilidades y fortalezas mencionadas se concluye que existe un buen clima para lograr perfeccionar la gestión de las categorías docentes porque tanto la dirección del centro como todos los miembros entrevistados o encuestados reconocen abiertamente las dificultades que tienen y la importancia que tiene gestionar adecuadamente el proceso para lograr mejorar la calidad del mismo y por consiguiente alcanzar el objetivo de contar con un claustro de excelencia, como lo exigen los momentos actuales.

CONCLUSIONES

Lo anteriormente analizado permitió registrar los avances y dificultades presentes en el proceso de categorización en la UNISS, a partir del juicio crítico expresado por todos los sujetos que intervienen de una forma u otra en el proceso, a partir de su participación protagónica, con el objetivo de lograr saltos cualitativos y cuantitativos en torno a la temática abordada.

Se comprobó la necesidad de realizar acciones para perfeccionar la gestión de todos los sujetos que intervienen en el

proceso, fundamentalmente de los jefes de departamento a partir de una adecuada planificación de las acciones a desarrollar por los profesores para prepararse en función de cumplir todos los requisitos para la obtención o ratificación de categorías docentes, con la elaboración de una estrategia de categorías docentes por cada uno de los departamentos.

Es fundamental para el proceso, la comunicación eficaz entre los vicerrectorados, direcciones, departamentos, centros de estudio, facultades y Filiales Universitarias Municipales, en función de organizar diferentes formas organizativas de la superación profesional que permitan la preparación de todos los sujetos implicados.

Para lograr una adecuada gestión del proceso de categorización docente en la UNISS, se requiere la organización y planificación de la formación continua y la superación de todos los profesores de forma escalonada y según el diagnóstico de necesidades personales, colectivas e institucionales; así como el estricto control del resultado de la actividades planificadas, evidentes en el proceso de evaluación del desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baute, L. M., & Iglesias, M. (2011). Sistematización de una experiencia pedagógica: la formación del profesor universitario. *Pedagogía Universitaria*, 16 (1), pp.36-49.
- Esquivel, R. (2008 y 2012). *Informe Variable 2 Gestión de los Recursos Humanos para Evaluación Institucional Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"*. UNISS.
- Fat Aguillón, G. (2011). Acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los centros universitarios municipales (CUM) Parte I. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (24), 56-72.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.
- Imbernón, F. (2000). *La formación y el desarrollo profesional del profesor*. Barcelona: Grao.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2004). *Resolución 132: Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. La Habana, Cuba.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2006). *Resolución 128: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior*. La Habana, Cuba.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2007). *Resolución 210: Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior*. La Habana, Cuba.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2012). *Informe conclusiones de la Evaluación Institucional a la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"*. Cuba.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2013). *Informe conclusiones de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior a la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"*. Cuba.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2014). *Pautas para la elaboración de los sistemas y planes de superación de profesores e investigadores de las universidades adscritas al MES*. Dirección de posgrado. La Habana: MES.
- República de Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2006). *Resolución 29: Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales*. La Habana: MTSS.
- Rodríguez, A. (2012). *Propuesta de estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente en el Instituto Técnico Militar "José Martí"*. Tesis en opción al Grado Científico de Máster en Ciencias de la Educación Superior, Universidad de La Habana, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Cuba.