

46

Fecha de presentación: enero, 2018

Fecha de aceptación: marzo, 2018

Fecha de publicación: abril, 2018

PROCEDIMIENTO

DE DIRECCIÓN PARA LA SUPERACIÓN INTEGRAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

PROCEDURE OF DIRECTION FOR THE INTEGRAL IMPROVEMENT OF UNIVERSITY PROFESSORS

Dr. C. Leonardo Cruz Cabrera¹

E-mail: lcruz@cuij.edu.cu

Ing. Adrián Cánova Herrandiz¹

E-mail: acanova@cuij.edu.cu

MSc. Uliser Vecino Rondan¹

E-mail: uvecino@cuij.edu.cu

¹ Universidad de la Isla de la Juventud. Nueva Gerona. Cuba.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Cruz Cabrera, L., Cánova Herrandiz, A., & Vecino Rondan, U. (2018). Procedimiento de dirección para la superación integral de los profesores universitarios. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 343-348. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de proponer un Procedimiento de dirección para la superación integral que contribuya a la mejora del desempeño profesional del profesor universitario en la Universidad de la Isla de la Juventud. Entre los métodos utilizados del nivel teórico se encuentran: histórico y lógico, sistémico estructural, análisis y síntesis, modelación y del nivel empírico el análisis documental y un diagnóstico inicial, los que permitieron analizar las transformaciones de la educación superior antes del entorno cambiante y de manera general. Como resultado de la investigación se señalan los componentes que se interrelacionan entre sí dialécticamente para conformar el procedimiento, lo cual se sustenta en los fundamentos elaborados que caracterizan a este proceso, el cual guarda estrecha relación con la concepción estratégica de la universidad. El procedimiento identifica las funciones de dirección a desarrollar en cada fase y etapa, encaminado a lograr la instrumentación del sistema de superación integral para los profesores de la Universidad de la Isla de la Juventud, desde el proceso de dirección bajo el principio de la gestión del conocimiento.

Palabras clave: Desempeño, educación superior, proceso de dirección.

ABSTRACT

The research was conducted with the aim of proposing a management procedure for the comprehensive improvement that contributes to improving the professional performance of university professors at the University of Isla de la Juventud. Among the methods of theoretical level they are: historical - logical, structural, systemic, analytic - synthetic, modeling and from the empirical level the document analysis and an initial diagnosis, which allowed to analyze the transformations of higher education before changing environment. As a result of research components they interrelate dialectically to form the procedure laid down, which is based on the elaborate foundations that characterize this process, which is closely related to the strategic conception of the university. The procedure identifies management functions to develop in each phase and stage, aimed at achieving the implementation of the system of comprehensive improvement for teachers of the University of Isla de la Juventud, from the management process on the principle of management knowledge.

Keywords: Performance, higher education, management process.

INTRODUCCIÓN

La competitividad de las organizaciones descansa en la capacidad para adaptarse, anticiparse y responder de forma creativa a los cambios que se producen en su entorno turbulento y dinámico, es por ello que la superación profesional y la capacitación constituyen un factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto o cargo asignado, ya que es un proceso que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, lo que contribuye a elevar el rendimiento, la moral y su ingenio creativo.

En Cuba, la educación deviene en importante motor del desarrollo social y personal, es por ello que se le plantean al docente exigencias muy altas, a partir de la concepción del maestro como educador y modelo para sus estudiantes. Es así que se concretan requerimientos profesionales y humanos, especialmente éticos, políticos, e ideológicos que deben estar presentes en el desempeño de su labor (Ojalvo, 2012).

En la revisión de la literatura sobre el tema de la superación profesional, se identificó a varios autores que han disertado al respecto, entre ellos: Horruitiner (2006); Villalobos & Melo (2008); Neira (2010); Bozu & Imbernon (2012); Almuiñas Rivero, Felipe González & Morales Batista (2013); Briones Cabrera, Muñoz Aguilar & Tamarit Medrano (2014); González (2015); y Ramos Bañobre, García Rodríguez, Dorta Martínez & Marichal Guevara (2015). Los autores de la presente investigación consideran que, se deba seguir trabajando en el tema porque se encuentra en constante transformaciones en el sector de la educación superior.

La educación superior cubana está destinada a desempeñar un rol fundamental en el proceso de formación del capital humano, contribuir al cambio de mentalidad y a la aplicación de nuevos métodos y estilos de gestión, no solamente en el sector empresarial, sino también dentro de sus escenarios educativos, sobre todo, si realizan cambios importantes en sus estructuras, en sus sistemas organizacionales y en su administración.

En este contexto, la Universidad de la Isla de la Juventud tuvo sus inicios como parte de las Instituciones de la Educación Superior hace más de 35 años, en este período ha desarrollado una intensa actividad en la formación profesional en las ciencias técnicas, humanísticas y sociales, esto ha contribuido al reconocimiento territorial en el impacto manifiesto hacia la formación del postgrado en el territorio.

Como parte del experimento de integración de los centros de educación superior, iniciado en el Municipio Especial

de la Isla de la Juventud en el año 2012, se ejecutó un proyecto de innovación organizacional con el propósito de desarrollar un programa de cambio que permitiese mejorar los procesos sustantivos y como consecuencia, las relaciones entre la universidad y la sociedad a partir del proceso de demanda de asesoría técnica y capacitación.

Se identifica como situación problemática de la presente investigación, el hecho que, el proceso formación académica y científica del claustro universitario ha sido lento, lo que limita alcanzar los estándares establecidos por la educación superior cubana, al no contar con un desarrollo sostenido y acelerado de sus recursos humanos, que posibilite elevar la calidad de los indicadores de acreditación que caracterizan a la universidad actual y las transformaciones que requiere la propia organización como consecuencia de limitaciones en la preparación y calificación de estos recursos.

En esta institución se definió un sistema de superación integral del claustro, con el objetivo de contribuir al desarrollo del personal, a partir de un grupo de cursos coordinados entre los departamentos y aprobados en el año 2014. Si bien este proceso persigue la formación académica y científica del claustro, aún no se ha logrado consolidar su instrumentación a nivel de departamentos y facultades, algunas áreas han aplicado el diagnóstico de necesidades de superación, mientras que otras se han concentrado en la ejecución de las 28 modalidades de cursos aprobadas en este sistema.

En los análisis hechos a los objetivos de postgrado de la institución pinera, se constata que se ha experimentado en los últimos tres años, un incremento de la preparación de los profesores, expresado en la evolución de las categorías académicas y docentes, no obstante, no se avanza con la celeridad que exigen los estándares de la educación superior cubana. Esto se debe a que la estrategia de doctorado y maestría, no se concibe como un sistema de crecimiento progresivo y basado en una política de seguimiento y control a nivel de los departamentos.

La investigación define como objetivo general: proponer un Procedimiento de dirección para la superación integral que contribuya a la mejora del desempeño profesional del profesor universitario en la Universidad de la Isla de la Juventud.

DESARROLLO

Los autores de la presente investigación, conceptualizan:

- La gestión del conocimiento como: el proceso que posibilita la creación de valor a partir de los activos intangibles de una organización, teniendo en cuenta las habilidades del colectivo de una organización para

capturar en bases de datos, papel, o la mente de las personas los mejores resultados y llevar el conocimiento en la forma y el momento oportuno la persona adecuada para que pueda comprenderlo y tomar las mejores decisiones.

- Procedimiento de dirección para la superación integral del profesor universitario como: un proceso de enseñanza aprendizaje que posee un carácter estratégico, sistemático y organizado cuyo contenido científico-técnico, político-ideológico, cultural y económico, está encaminado a resolver las insuficiencias en el desempeño de los profesores universitarios y elevar la profesionalidad de estos, implicando responsabilidad y compromiso individual y de la organización en el logro de los resultados y en la transferencia en el puesto de trabajo de los aprendizajes adquiridos.
- El desempeño profesional, como: el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

La universidad es considerada como el espacio social por excelencia donde confluyen las ideas, las reflexiones y el intelecto, que contribuyen a transformar el ser y el quehacer de la sociedad. Ello no sería posible sin el papel protagónico del claustro de profesores, ellos son los que aportan el mayor cúmulo de conocimientos y generan los profundos cambios en el sistema educativo, con la participación consciente del resto de la comunidad universitaria.

En Cuba es el Ministerio de Educación Superior, quien regula y controla el trabajo de las Instituciones de Educación Superior y traza las políticas y las estrategias en términos de capacitación de la comunidad universitaria. Es por ello que; la superación del personal es un componente fundamental en el sistema de trabajo, dado a la diferencia entre el desempeño real y el requerido en determinada área de actividad del sistema organizativo. Por tanto, el desarrollo profesional constituye la manera más económica de eliminar esa diferencia, con la ejecución de planes de carrera para el trabajador y con el total entendimiento del mismo.

A partir de los preceptos se expresa que, la formación y desarrollo benefician a la organización, a los individuos y a las relaciones humanas ya que disminuye las insuficiencias en el desempeño laboral, garantiza un personal calificado para alcanzar los objetivos y ayuda a los trabajadores a identificar las metas programadas.

La conceptualización de este proceso posibilita revelar la dialéctica de las contradicción presentes, determinadas

por las necesidades, aspiraciones y objetivos de la institución y estas mismas razones en el nivel del profesor como ente individual, determinando el carácter personalizado de los programas de formación y superación para cada universidad, en lo que se tomarán en cuenta los postulados de educar durante toda la vida desde los pilares del conocimiento; saber, saber hacer, saber ser y saber convivir.

Se refiere que, la superación profesional es aquel subsistema del postgrado, relacionado con la formación permanente y actualización de los graduados, mientras que la formación académica se relaciona con la educación postgraduada para el logro de una competencia profesional elevada y avanzadas capacidades para la investigación y la innovación. Mientras la superación profesional adopta formas organizativas como el curso, entrenamiento, diplomado y otras que las complementan como auto-preparación, conferencia especializada, seminario, taller y debate; la formación académica se encarga de otras formas organizativas como la especialidad de postgrado, maestrías y doctorados.

Se confirmó que, en la actual sociedad del conocimiento y la información se requiere con urgencia definir nuevos parámetros que sirvan como marco referencial a la labor del profesor universitario que ayuden a mejorar su desempeño y la eficacia de los distintos métodos de aprendizaje, por ello la superación profesional debe ser un factor vital para un acelerado desarrollo de los profesionales.

Principios del Procedimiento de dirección para la superación integral de los profesores universitarios

Se propone que para la gestión de la superación del profesor universitario como sistema, esta debe sustentarse en principios, cuyo cumplimiento permite optimizar los resultados esperados, estos son:

- El sentido de identidad: como expresión de que todos los miembros de la comunidad universitaria comparten la visión, los conocimientos y tienen claro los fines que se persiguen y cuáles son sus funciones y misión.
- La capacidad de ver la realidad: como la habilidad de informarse y percibir e interpretar correctamente las directivas y regulaciones del trabajo en la educación superior por la importancia para el funcionamiento de la entidad.
- La adaptabilidad: como la habilidad de resolver problemas y reaccionar con flexibilidad ante las exigencias cambiantes del medio.
- La integración: para articular e integrar las funciones y que todos se dirijan a fines comunes, aprovechando las potencialidades de todas las partes implicadas.

- La preparación para el trabajo en grupo: es la naturaleza democrática en el quehacer cotidiano de la entidad, que se aprende a tomar decisiones en grupo, garantizando la participación de todos.
- Se concibió el procedimiento metodológico, que consta de cuatro fases: planificación, implementación, monitoreo y evaluación y seguimiento y mejora continua; con 11 etapas, que integran herramientas para su verificación y análisis, articulada con la planificación estratégica y del análisis de los grupos de interés (A. 1).

Fase I – Planificación

En la planificación se recolecta información e ideas, para la toma de decisiones, con el objetivo de estructurar el camino a seguir, en consideración al estado actual de la institución universitaria y el estado que se pretende alcanzar posterior a la implementación Riveros (2007); Kaplan & Norton (2008); Medina León, Nogueira Rivera, Hernández Nariño & Viteri Moya (2010); y Viteri (2012).

En esta fase a partir de la creación del grupo gestor, se definen las áreas que formaran parte del proyecto de innovación, para decidir la participación de expertos y los temas a desarrollar en la preparación de los miembros de grupo. Para el análisis de los grupos de interés, se utilizará una matriz de datos, en la cual se recolecta la información que aparece en los expedientes académicos de los profesores, respecto a la actividad de posgrado desarrollada durante su vida laboral.

Se realiza la conformación del equipo de trabajo, integrado por los máximos responsables de la organización, coordinadores y representantes de los procesos sustantivos y la caracterización de la organización y su ámbito de acción, apoyada en el análisis del objeto social y el contexto legal en que está enmarcado el objeto de estudio.

Adicionalmente, debe establecerse un cronograma de trabajo para el desarrollo del proyecto y recopilarse información sobre los posibles especialistas cuyos criterios y conocimientos sobre superación profesoral, serán esenciales en la identificación y priorización de los grupos de interés y análisis de indicadores.

Fase II – Implementación

En esta fase involucra a todas las personas y procesos sustantivos de la organización, incluidas las dos perspectivas: ambiental y comunicacional, en la ejecución de los planes proyectados, con la utilización eficaz y eficiente de los recursos; de ello depende el éxito de la estrategia formulada anteriormente.

Para la ejecución del sistema de superación se tuvo en cuenta aplicación de las acciones y medidas necesarias para ejecutar los procesos definidos en la planificación,

con los recursos asignados y la delegación de tareas que permitan lograr con mayor eficacia la aplicación del plan e impulsen la consecución de los objetivos.

Fase III – Monitoreo y evaluación

Garantizar el cumplimiento de la estrategia proyectada requiere de la supervisión del desempeño de los planes implementados para alcanzar lo planificado. En esta fase se comprueba el cumplimiento de los objetivos y se evalúa la ejecución de estos, a través del desarrollo del Sistema de superación integral del claustro de profesores.

Se verifica la consecución de los objetivos. En algunos casos es preciso realizar reajustes para garantizar su cumplimiento, por lo tanto, aquí se ejecutan todas las actividades de gestión que permitan asegurar que los resultados actuales respondan a los proyectados.

Fase IV – Seguimiento y mejora continúa

En esta fase se establece una retroalimentación sobre los impactos generados en los procesos sustantivos, con la implementación y los resultados esperados, que comprende la detección de posibles desviaciones para, consecuentemente, efectuar ajustes, acciones de mejora y las actualizaciones correspondientes en las fases precedentes.

Luego de la evaluación de los resultados alcanzados en el desarrollo del Sistema de superación integral del claustro de profesores, se identifican desviaciones y analizan las causas de las mismas, lo que permita corregir el desempeño y establecer normas de actuación.

Una vez comprobada la efectividad de las medidas implementadas se establecen las normas de actuación de los procesos, así como se formulan los planes de mejora. En esta etapa se estudian los resultados obtenidos en el seguimiento, para: modificar los procesos, dar soluciones a los problemas, identificar cambios y redefinir objetivos de mejora continua. Todas estas acciones forman parte del plan de mejora, que permite una gestión eficiente y eficaz en busca de alcanzar los resultados esperados.

CONCLUSIONES

En el análisis del proceso de gestión de la superación se identifican los componentes que se interrelacionan entre sí dialécticamente para conformar el procedimiento, lo cual se sustenta en los fundamentos elaborados que caracterizan a este proceso, el cual guarda estrecha relación con la concepción estratégica de la universidad.

El procedimiento identifica las funciones de dirección a desarrollar en cada fase y etapa, encaminado a lograr la instrumentación del sistema de superación integral para

los profesores de la Universidad de la Isla de la Juventud, desde el proceso de dirección bajo el principio de la gestión del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almuiñas Rivero, J. L., Felipe González, R., & Morales Batista, D. (2013). El control estratégico: una perspectiva en construcción en las instituciones de educación superior. Strategic control: a perspective construction in higher education institutions. Congreso Universidad 2013. La Habana: MES.
- Bozu, Z., & Imbernon Muñoz, F. (2012). El portafolio docente como estrategia formativa innovadora del profesorado novel universitario. Un estudio de casos. Universidad de Barcelona. *Educación*, 358, 1-16. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/358_077.pdf
- Briones Cabrera, C. G., Muñoz Aguilar, I., & Tamarit Medrano, R. (2014). La superación profesional una necesidad para el profesor de Educación Física y Salud en Chile. *EFDeportes.com, Digital*, 19(196). Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd196/la-superacion-profesional-educacion-fisica-en-chile.htm>
- González González, A. (2015). La dirección del trabajo metodológico de la disciplina en el eslabón de base de la educación superior. *Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación*, 217-225.
- Horrutiner Silva, P. (2006). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana: Félix Varela.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: integrando la estrategia y las operaciones para lograr ventajas competitivas*. Barcelona: Deusto.
- Medina León, A., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Viteri Moya, J. R. (2010). Relevancia de la gestión por procesos en la planificación estratégica y la mejora continua. *EIDOS*. (2), 1-13.
- Neira Fernández, E. (2010). Perfil del buen docente universitario. Recuperado de <http://webdelprofesor.ula.ve/cjuridicas/neirae/pdf/ensayos/>
- Ojalvo Mitrany, V. (2012). ¿Está capacitado el profesor universitario para la formación integral del estudiante? Congreso Universidad 2012. La Habana: MES.
- Ramos Bañobre, J. R., García Rodríguez, J. A., Dorta Martínez, M. E., & Marichal Guevara, O. C. (2015). Gestión de la formación permanente de directivos educacionales. *Iberoamericana de Educación*, 69, 157-185. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie69a07.pdf>
- Riveros Silva, P. (2007). *Sistemas de gestión de la calidad del servicio* (3ª ed.). Bogotá: Ecoe.
- Villalobos Clavería, A., & Melo Hermosilla, Y. (2008). La formación del profesor universitario: Aportes para su discusión. *Universidades*, (39), 3-20. Recuperado e <http://www.redalyc.org/pdf/373/37312911002.pdf>
- Viteri Moya, J. R. (2012). La universidad debe responder a expectativas y necesidades de la sociedad. *Campus UTE*. (57), 4. Recuperado de <http://www.repositorio.ute.edu.ec/>

ANEXOS

1. Procedimiento de dirección para la superación integral.

