

**República de Cuba**

**Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez.  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.**

**Título: Un procedimiento para elaborar los Programas de Formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros.**

**Tesis en opción al título de Licenciado en Economía.**

**Por**

**Autora: Ania Margarita Monzón López**

**Tutor: Ms. Luisa Baute Alvarez**

**Cienfuegos, 2009**

## **AGRADECIMIENTOS**

***A toda mi familia, en especial a mis padres por ayudarme incondicionalmente a llegar aquí.***

## **SINTESIS**

El presente estudio centra su atención en la elaboración de un procedimiento para la formación de los profesores a tiempo parcial que se desempeñan como docentes en la universalización, a partir de la articulación de dos enfoques contemporáneos en la formación de los recursos humanos: formación por competencias y desde una perspectiva personalizada del desarrollo. Para ello se procedió al estudio de las teorías relacionadas con estos enfoques y luego se tomó en cuenta el diagnóstico y determinación de las necesidades y potencialidades en la preparación de los profesores a tiempo parcial de la carrera Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros, las cuales se asumieron como punto de partida para la toma de decisiones organizativas y metodológicas que conforman el resultado. En este interés se aplicarán diferentes técnicas y métodos de investigación como: la revisión de documentos, la entrevista y la aplicación del cuestionario como instrumento de medición. Mientras la elaboración del procedimiento constituyó una tarea de confrontación teórico práctica que fue sometida a valoración de especialistas. Esta investigación se inscribe como una de las acciones que se realizan en la Universidad de Cienfuegos, para desarrollar en estos profesionales conocimientos, habilidades, valores y destrezas que les permitan en el futuro cumplir con sus funciones como docentes universitarios, garantizar la calidad del Proceso Docente Educativo en la Sede, así como enfrentar de forma profesional todos los retos que el Proceso de Universalización impone hoy a la Educación Superior Cubana.

Palabras clave: Elaboración, Procedimientos, Recursos humanos, Metodológicas

## TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	1
Antecedentes .....	1
Justificación del estudio.....	3
Problema de Investigación .....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos específicos.....	5
Hipótesis de la Investigación.....	5
Diseño Metodológico de la Investigación.....	6
Beneficios esperados .....	6
Límites del alcance de la investigación.....	7

## DESARROLLO

Capítulo I: La Gestión de los Recursos Humanos en la Educación Superior Cubana: concepciones teóricas para la práctica en el contexto de la Universalización. ....	8
1.1 La Gestión de los Recursos Humanos: especificidades en el contexto de la Universalización de la Educación Superior .....	8
1.2 La formación de los profesores en la Educación Superior: reto de la Universalización.....	24
1.3 La formación del profesor a tiempo parcial basado en competencias: experiencias nacionales y en la Universidad de Cienfuegos.....	32

Capítulo II: Preceptos básicos y propuesta del procedimiento para elaborar los programas de formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial de la SUM de Aguadade Pasajeros. ....	44
2.1 Caracterización del objeto de estudio: los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros.....	44
2.2 Estudio de profundización e interpretación de las necesidades de formación de los Profesores a Tiempo Parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros durante tres cursos académicos.....	47
2.2 La propuesta.....	63
2.3 La validación.....	80
CONCLUSIONES .....	85
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS	

# INTRODUCCIÓN

## **INTRODUCCIÓN**

### **Antecedentes**

La Gestión de los Recursos Humanos, es de gran importancia dentro de toda organización pues al considerarse como sistema esta se enfoca en el desarrollo continuo de sus recursos humanos. Partiendo de este sistema se logra direccionar el trabajo de la organización hacia el logro continuo de sus objetivos y metas. Esta gestión de los Recursos Humanos no solo se trabaja en el ámbito de la producción y los servicios, sino que se manifiesta dentro de cada una de las organizaciones que existen.

La Universidad Cubana con todos los conceptos que ella encierra también cuenta con un sistema de Gestión de sus Recursos Humanos que se encarga del mejoramiento y formación de sus profesores. Pero en el contexto actual este proceso resulta esencial si se considera que la Educación Superior Cubana se encuentra en un momento transicional y complejo en el cual la conformación de sus claustros y la orientación de sus prácticas exige connotar la Gestión de Recursos Humanos en interés de perfeccionar los procesos sustantivos en particular la formación de los profesores.

En este marco la responsabilidad de los claustros se le encarga a las Sedes Universitaria Municipales (SUM) que desde el 2003 desarrollan un importante papel dentro de la Educación Superior. Entre las diferentes direcciones de esta transformación, la formación de los recursos humanos –específicamente los profesores a tiempo parcial - constituyen hoy un elemento clave, pues en ellos descansa el cumplimiento de los programas académicos y la concreción formativa de sus estudiantes universitarios.

Sin embargo, la creación de nuevos espacios para la instalación de los procesos académicos en los municipios, -las SUM-, ha avanzado con mayor celeridad que la formación de sus recursos humanos. Aún cuando la implementación de los procedimientos para la conformación de programas de superación de postgrado van rindiendo resultados apreciables en el cambio conceptual de la docencia universitaria en las instituciones educacionales, de acuerdo con el entorno local, estos aún no cubren las expectativas que se plantean desde la visión prospectiva del proceso.

Para los profesores implicados a tiempo total o parcial, la oferta de superación deberá ser variada en función de las necesidades de formación de cada uno de ellos y los cursos deben ser sistemáticos, sobre todo los referidos a la preparación cultural científico y psicopedagógica de los profesores. Los profesores de la SUM tendrán una participación esencial en las actividades de posgrado, -fundamentalmente como estudiantes de los cursos- y en otras como profesores. Esta actividad, sin embargo, deberá estar relacionada con la Investigación. Por tanto esta deberá, contribuir a la formación investigativa de los docentes que se expresará en la realización de acciones investigativas; proyectos de investigación multidisciplinarios que den respuesta a las necesidades del desempeño individual e institucional.

Luego, si la SUM se convierte en el centro de formación, superación y desarrollo de sus propios docentes bajo la coordinación y apoyo de la Sede Central, la cual guía todo este proceso, que aportan su experiencia en esta actividad y la oferta deberá ser variada en función de las necesidades de los profesionales del territorio, es preciso dirigir la atención a la manera en que estos se conforman como parte de la estrategia general de dirección de estas instituciones.

Desde esta concepción se viene trabajando en Cuba y en eventos como, Universidad 2008 –sobre todo- se incluyen en sus diferentes simposios este tema asociado a las mas disímiles temáticas. En general, se concuerda en que esta debe ser una prioridad y las propuestas apuntan a incluir una visión estratégica de este proceso de formación relacionado con la especialización, el desarrollo humano y la asesoría en función de conseguir el perfeccionamiento de la labor profesional en el contexto de la Universalización.

Es recurrente la alusión al proceso asociado a características cada vez más exigentes en las que la selección deja de ser el centro de atención para priorizar las propuestas de formación y desarrollo que incluye el interés en el perfeccionamiento de sus competencias como profesor universitario a tiempo parcial. Desde propuestas flexibles, contextualizadas que informan de la connotación de sistema, desde un enfoque cada vez mas especializado que articula las tradiciones universitarias con nuevos tipos de formación docente –educación a distancia- se alude a programas formativos , estrategias, cursos de especialización y diplomados e incluso, se incluye en los últimos años, las maestrías para este tipo de docente que por su naturaleza comparte en su

vínculo socio productivo no solo la docencia sino la actividad profesional de base vinculada a los servicios y la producción.

En la Universidad Carlos Rafael Rodríguez, los trabajos que al respecto se realizaron se orientan a la evaluación del impacto de los actuales procesos de Gestión de los Recursos Humanos en el desempeño de los profesores de las SUM y a la elaboración de programas basados en competencias: Acosta, 2006; Naranjo, 2007 –tanto en la Universidad como en la SUM.

### **Justificación del estudio**

En esta línea, sin embargo, es recurrente la identificación de aspectos relativos a la actividad pedagógica de los profesores y se aprecian algunos elementos que definen el sistema de Gestión de sus Recursos Humanos diseñado para la Universalización: Selección, Formación y Desarrollo, Evaluación, Estimulación, entre otros subsistemas. Con respecto a la formación se asume que esta debe tener una mayor personalización, es decir, enfocada hacia las necesidades individuales de los profesores que en ella trabajan; para lograr calidad en los procesos de organización, desarrollo y consolidación de la Universalización. Pero la especificidad de cada centro universitario marca la connotación de esta proyección en el logro de sus objetivos.

La mayoría de los profesores que imparten docencia en la carrera en la SUM Aguada de Pasajeros son profesores a tiempo parcial, por lo cual no están dedicados totalmente a la docencia sino que tienen una jornada laboral fuera de este marco docente. Estos elementos sumados a su recién incorporación a la docencia universitaria inciden las dificultades que presentan al aplicar el modelo pedagógico y en su preparación para llevar acabo dicho proceso.

A esta situación se agrega que entre estos profesores existen algunos que imparten docencia en materias que no son afines con su especialidad. Además, un grupo de ellos, debido al tiempo de graduados o años de experiencia laboral presentan dificultades de actualización de contenidos relacionados con su profesión. El análisis de documentos y la observación a las actividades de superación impartidas en la Sede Central y en la SUM Aguada de Pasajeros revelan que los profesores de la carrera de Contabilidad tienen muy poca participación en lo cual puede incidir directamente la

lejanía existente entre la sede Central y su municipio de residencia. Por estos motivos la preparación para el desempeño de la docencia, la investigación y la extensión como actividades sustantivas de la institución no es aún la deseada.

Además las entrevistas y revisión de documentos de la actividad de dirección en la SUM de Aguada de Pasajeros, advierte un interés concreto en priorizar esta dirección estratégica y alude a la preocupación que emerge de los resultados en la práctica: tal condición informa acerca de la importancia que en la actualidad se le confiere a la preparación del claustro para asumir sus actividades sustantivas en los Programas de Universalización con las exigencias que requieren dichos procesos, lo cual le plantea a la formación del personal académico la necesidad de trabajar con mayor coherencia, sistematicidad y personalización con énfasis en la auto-formación dirigida a superar las debilidades para alcanzar resultados superiores en el desempeño individual y colectivo que demanda la Universidad Cubana actual.

Es evidente que la naturaleza de estas problemáticas informa acerca de perfeccionar la gestión de dirección del proceso de formación de los recursos humanos sobre todo porque el impacto de las acciones que se han realizado no logra aún movilizar el desarrollo profesional con la dinámica que se precisa y se solicita por los sujetos implicados.

Un estudio de profundización de estas acciones evidencia que durante tres cursos académicos predomina la modalidad de curso de formación para atender las necesidades de los profesores a tiempo parcial. Se tienen evidencias de los cursos desarrollados para preparar al profesor con el fin de vencer satisfactoriamente el proceso de categorización, previo a la contratación como profesor instructor a tiempo parcial, así como el curso de didáctica básica para el desempeño como personal académico de la Educación Superior y luego se insertan en Postgrados y Diplomados sobre Didáctica de la Educación Superior que se programan en las sedes según planes de postgrado. Estos cursos se orientan a la formación por competencias del profesor con prioridad en la docencia.

Sin embargo, la sistematización en las acciones de formación del personal académico son limitadas pues los directivos de las SUM no tienen las vías que les permitan contextualizar los mismos a las necesidades prioritarias de la formación se identifican fallas en la participación de los profesores en los mismos, así como deficiencias aún en la aplicación de la clase encuentro como modalidad predominante en estos tipos de

programas, la contextualización de los cursos a las características propias de las SUM, entre otras.

### **Problema de Investigación**

No existe un procedimiento científico que guíe a los directivos de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros para elaborar los Programas de Formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial.

### **Objetivo General**

Proponer un procedimiento científico para la elaboración de los Programas de Formación basado en competencias de los Profesores a Tiempo Parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros

### **Objetivos específicos**

1. Fundamentar desde la perspectiva teórica el tema objeto de investigación.
2. Determinar las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial en la Carrera Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros
3. Diseñar el procedimiento para elaborar los Programas de Formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial en la carrera Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros
4. Validar el procedimiento para elaborar los Programas de Formación basados en competencias de los Profesores a Tiempo Parcial en la Carrera Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros.

### **Hipótesis de la Investigación**

Para guiar a los directivos de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros en la elaboración de los Programas de Formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial se precisa un procedimiento.

## **Diseño Metodológico de la Investigación**

### **Los métodos utilizados para la Investigación responden a la lógica del proceso en cuestión**

1. Análisis de documentos sobre el tema. Qué permitió valorar las regulaciones que sobre el profesor a tiempo parcial de la Universalización existe en Recursos Humanos de la UCf, referido a categorización-contratación, planeación, evaluación y formación y en la Dirección de Postgrado de la Universidad de Cienfuegos sobre regulaciones para la superación del personal a tiempo parcial de la Universalización en la Educación Superior, las tesis sobre el tema de investigación existentes, los documentos de la SUM y la Sede Central sobre el tema tratado.
2. Observación y entrevistas utilizadas para constatar la realización del proceso de funcionamiento de la SUM referido a su organización y dirección de las actividades sustantivas, así como sus adecuaciones según características propias del contexto en que se desempeña como elemento necesario para garantizar la formación basada en competencias de los profesores a tiempo parcial en la Carrera Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros.
3. Encuestas. Fueron utilizadas las encuestas validadas en investigaciones anteriores referidas a la formación basada en competencias de los Profesores a Tiempo Parcial.
4. Valoración por especialistas para confirmar la pertinencia y viabilidad de la propuesta.

La recogida de datos se desarrollo mediante registro de datos, informes de investigación, descripciones y perfiles de comportamiento, inventario y lista de problemas. Para el procesamiento de estas se utilizó los recursos de la estadística descriptiva y el análisis porcentual a partir de gráficas y tablas.

### **Beneficios esperados**

Esta investigación connota como beneficios el propio procedimiento que se reconoce como un instrumento gua al trabajo de los directivos académicos de la Sede Universitaria Municipal de Aguda de Pasajeros para la conformación y desarrollo de los

programas de formación de los profesores a tiempo parcial. Pero incluye además las concepciones que acerca de las competencias de este recursos humanos se han precisado y en este mismo interés la determinación de relaciones entre las competencias básicas, genéricas y específicas que deben actuar como referente de la gestión de los recursos humanos en el contexto de la universalización de la Educación Superior. Asimismo en esta investigación se revelan las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial en un estudio comparado de resultados pro tres cursos que informa acerca de las principales áreas de intervención que deben incluir los programas de formación que se diseñen.

### **Límites del alcance de la investigación**

El alcance de la investigación define dos aspectos claves, por un lado sistematiza los estudios de determinación de necesidades de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros, que permitió identificar las competencias más afectadas y valorizar las acciones realizadas en virtud de profesionalizar a estos docentes universitarios. Luego, el procedimiento para elaborar programas de formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial es en sí mismo el resultado fundamental y su valor agregado esta concebido como herramienta para la Gestión de los Recursos Humanos que deben realizar los directivos de la SUM. Alude como cualidad nueva la articulación entre las necesidades y potencialidades de formación de dichos profesores de la Carrera de Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros; entre las formas individuales y grupales; entre las competencias básicas, genéricas y específicas que develan las relaciones dialécticas que existen entre ellas en el desempeño profesional

## **DESARROLLO**

## **Capítulo I: La Gestión de los Recursos Humanos en la Educación Superior Cubana: concepciones teóricas para la práctica en el contexto de la Universalización.**

De acuerdo con la lógica de la investigación en este apartado se explican los aspectos relacionados con la teoría y práctica de la formación de los recursos humanos en el contexto de la Universalización de la Educación Superior con énfasis en la formación de profesores a tiempo parcial que valoriza los programas de formación basados en competencias. Estas constituyen el marco teórico referencial de esta propuesta.

### **1.1 La Gestión de los Recursos Humanos: especificidades en el contexto de la Universalización de la Educación Superior.**

La evolución en el campo organizacional marcó las pautas de un desarrollo acelerado en la Gestión de los Recursos Humanos; lo que desde los nuevos paradigmas considera a los trabajadores como el único recurso capaz de conducir al éxito de los programas y metas trazadas por las instituciones. Esta posición explica la naturaleza social de las estrategias de desarrollo de las mismas centrada en los recursos humanos y este incluso llegue a ser el medio para alcanzar la eficiencia y eficacia derivadas de ellas. De tal caso la Gestión de los Recursos Humanos se considera una tarea de alta responsabilidad y consciencia de los directivos, los cuales deben velar por el desarrollo y potenciación de su personal.

Según Lloyd L. Byars y Leslie, W. (1998) la Gestión de Recursos Humanos (Gestión de los Recursos Humanos) comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización. A esto agrega Ivancevich (1996) que la función de la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones esta asociada al aprovechamiento más afectivo del personal para garantizar el logro de los objetivos de la organización. Por ello incluye acciones encaminadas a la contratación, retención, desarrollo y utilización apropiada de los recursos humanos en la organización.

Desde esta posición se entiende que la Gestión de Recursos Humanos constituye un sistema que presupone el desarrollo de todos los aspectos de un contexto organizacional, cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la institución como un recurso que hay que optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica

y competente en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico. (Acosta, 2006)

Una postura semántica del término ya sugiere que al referirse a la Gestión de Recursos Humanos se alude a las actividades o misiones orientadas a potenciar a las personas que conforman la organización, en tanto este es el principal recurso del que disponen las mismas para mantener y mejorar su gestión.

En este interés Chiavenato (1994), afirma que dentro de los objetivos fundamentales que se traza la Gestión de Recursos Humanos esta crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades y motivaciones para realizar los objetivos de la organización, promoviendo las condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción plena de los recursos humanos y el alcance de objetivos individuales e institucionales.

Estas se asumen como premisas para alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos disponibles; por ello, se entiende que la Gestión de Recursos Humanos esta interrelacionada con la tarea central de la organización y se orienta hacia un objetivo único para asegurar que esta pueda contar con trabajadores motivados, habilidosos y entrenados para hacer el trabajo bien, que busquen realizar las operaciones de forma óptima y estén en disposición de participar en el cambio, mientras además sean capaces de adaptarse a nuevas situaciones en la organización del trabajo y de la organización (Páez, 1991).

Un recurso humano con las características anteriores es imprescindible para que la organización pueda hacer frente a todos los factores que condicionan su actividad y la obligan a adoptar programas de mejora en todas sus funciones. Luego, la importancia de la Gestión de Recursos Humanos se considera un medio para alcanzar la eficacia y la eficiencia de la organización. Por tanto, la conducción de los recursos humanos en general y específicamente en la definición de las políticas de desarrollo de la organización se convierte en objetivo central de estas (a corto, mediano y largo plazo).

Al coincidir con Sáenz (1995), la Gestión de los Recursos Humanos se considera como la esencia de Dirección o Gestión Organizacional y constituye el pilar fundamental sobre el cual se rige el desarrollo de la institución. Tanto a nivel internacional como en Cuba es evidente que la gestión de los recursos humanos, tiene sus particularidades

según el sector en el cual es analizada dicha actividad, la misma posee un enfoque sistémico, estratégico y contextualizado que le atribuye características específicas al desarrollo del mismo. (Cuesta Santos, 2005)

Esto explica que los diferentes subsistemas que conforman la Gestión de los Recursos Humanos - reclutamiento y selección, formación y desarrollo, estimulación y atención al hombre, trabajo con los directivos, evaluación del desempeño, salud y seguridad del trabajo, organización del trabajo y los salarios entre otras- tengan diferentes niveles de concreción. De modo particular en la Educación Superior Cubana esta actividad tiene características propias que confirman la voluntad política por conseguir la calidad educativa.

En este sentido se advierte que las características generales del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Educación Superior se definen al significar:

**1. Su orientación hacia la estrategia de futuro y los objetivos principales:** Todos los elementos integrantes del sistema de gestión de los recursos humanos deben estar orientados a garantizar el cumplimiento exitoso de la misión y los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo la competitividad y la búsqueda constante de la excelencia.

**2. El carácter sistémico.** Expresado en la interrelación de los subsistemas o elementos que conforman el sistema en su conjunto, en interacción constante con el entorno y es parte de un sistema mayor, la organización.

**3. El carácter científico-técnico.** Mediante la aplicación de los métodos e investigaciones científicos propios de la esfera de los Recursos Humanos en el desarrollo de los diferentes subsistemas y en la evaluación de la efectividad de los mismos

**4. El carácter educativo.** Al establecer sus métodos y acciones se revela su carácter educativo por el papel que le corresponde en la formación integral del hombre, en la actitud que este asume ante el trabajo, su motivación y compromiso con su labor, su actitud ante el colectivo, capacidad creativa y transformadora y su posición de defensa incondicional a los principios de la sociedad socialista.

**5. Su flexibilidad y dinamismo.** Superar el enfoque tradicional caracterizado por las excesivas normativas y la regulación, que pasa a jugar un papel fundamental en el desarrollo estratégico de la organización, permitiendo adecuarse a las exigencias y necesidades de la entidad, momento y territorio, de forma tal que pueda definir y aplicar con agilidad, rapidez y creatividad, las soluciones para sus problemas específicos, dentro de las políticas generales.

**6. La descentralización adecuada.** La Gestión de los Recursos Humanos se desarrolla e integra en todos los niveles institucionales hasta nivel de toda la organización y es por ello que se requiere una descentralización adecuada de funciones, atribuciones y facultades que incrementen la responsabilidad en general de los directivos y en particular sobre la demanda y utilización de los recursos humanos, de acuerdo a las políticas trazadas por el país, los organismos rectores correspondientes y la propia organización.

**7. La participación de los trabajadores.** Aplicar fórmulas que garanticen la más amplia participación real, efectiva, individual y colectiva en los diferentes procesos, como elemento fundamental para alcanzar una mayor implicación y compromiso de los hombres con su trabajo, todo lo cual además contribuirá a fortalecer el sentido de fidelidad, pertenencia y responsabilidad y en el logro de un clima laboral adecuado dentro de la organización, en coordinación con el Sindicato a los diferentes niveles.

**8. La racionalidad económica.** La racionalidad económica debe estar presente en cada una de las acciones que se realicen y sobre todo, fomentar en los directivos y trabajadores una cultura económica que posibilite la evaluación de los principales indicadores económicos asociados con su labor y los resultados alcanzados y proyectados.

**9. Su universalidad.** Los éxitos se alcanzarán en la misma medida en que se logre que los directivos, a los diferentes niveles, dominen y promuevan la aplicación de las concepciones y principios establecidos en los lineamientos generales, acorde con la proyección estratégica de la organización. Son los directivos los que en primera instancia tienen el vínculo directo con los trabajadores y sus organizaciones y las posibilidades para actuar en los colectivos y sus individualidades. La concepción integral es decisiva para el alcance de los objetivos estratégicos de la entidad y de toda

la organización.

**10. El ajuste activo a la imagen de la organización.** Tomar en cuenta en sus métodos y acciones, el necesario ajuste activo al carácter de la organización y propiciar acciones encaminadas a fortalecer los valores y el sentido de pertenencia de sus integrantes. La imagen de una organización es el producto de todas sus características, en primer lugar del prestigio y personalidad de sus integrantes, sus éxitos y fracasos, del desarrollo histórico y la estrategia y visión del futuro.

Pero en cualquier caso, los subsistemas del sistema de Gestión de los Recursos Humanos en las Instituciones de Educación Superior se adecuan con el fin de garantizar que el proceso sea de manera coherente, sistémica, estratégica y contextualizada a cada una de ellas combinando las condiciones concretas de la institución, su misión y objetivos estratégicos fundamentales en armonía con el entorno en que cada una de ellas se desenvuelve.

Así el objeto del trabajo se enmarca en el subsistema de formación y desarrollo del personal, específicamente el académico, y en tal sentido se profundiza en el estudio, partiendo del carácter estratégico que tiene este subsistema en el éxito institucional, sin subestimar el papel y lugar del resto de los subsistemas en el desempeño organizacional.

Desde este particular el **subsistema de formación y desarrollo** aborda el proceso de capacitación, actualización y reciclaje de todo el personal, así como la preparación a mediano y largo plazo, en correspondencia con las necesidades generales surgidas a partir de los objetivos estratégicos, la proyección y la renovación del personal, de la determinación de deficiencias e insuficiencias en el desempeño laboral y los intereses colectivos e individuales.

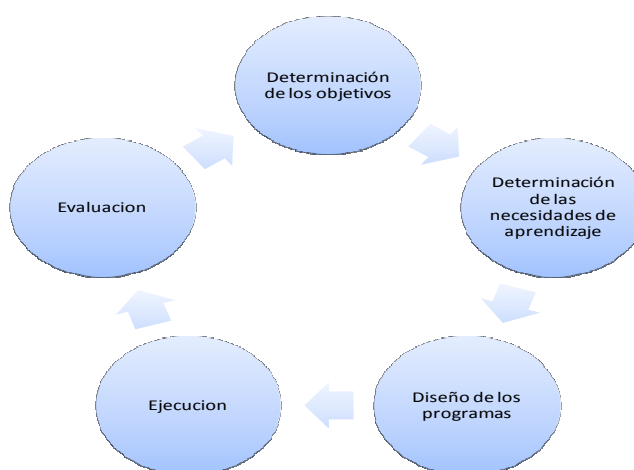
Especial significación tiene la planificación a largo plazo, que consiste en determinar hasta dónde puede llegar en la escala de niveles de la institución o a qué puede aspirar un trabajador que se destaque en el desempeño de su actividad, de manera que puedan prepararse planes de formación y desarrollo con ese objetivo, dentro y fuera de la entidad. Se deben conceder facilidades para la formación, a todos los trabajadores, con énfasis en el personal académico a tiempo completo y a tiempo parcial en los aspectos vinculados con las funciones propias del cargo e incrementar éstas, como

parte del reconocimiento a los resultados favorables obtenidos. Todo ello debe propiciar mayor satisfacción, estabilidad y rendimiento.

Los principios fundamentales de la formación están encaminados a:

- **Concepción integral**, contempla con prioridad la preparación política e ideológica, técnica, profesional, económica, cultural y para la defensa, según los segmentos de trabajadores, con énfasis en el personal académico y toma como base principal los intereses de la organización en armonía con los intereses individuales.
- **La responsabilidad compartida** toda vez que la organización y los directivos a los distintos niveles, son responsables de promover y controlar con acciones concretas y verificables, la formación y desarrollo de sus recursos humanos subordinados y éstos, de obtener resultados medibles en su formación y desarrollo permanente.

Interesa destacar los elementos que lo integran, los cuales deben concebirse estrechamente interrelacionados, con retroalimentación y validación constantes. De acuerdo con los autores ya referenciados sobre el tema en cuestión se considera necesario acotar el ciclo del sistema desde las relaciones que establecen sus elementos constitutivos:



**Fig 1. Ciclo del Sistema de Formación de los Recursos Humanos en la Educación Superior**

La **determinación de objetivos** se aprecia como un proceso asociado a la articulación entre las metas generales las de la organización en esta área de resultados claves y la de los sujetos implicados. Ellos marcan el alcance del proceso de transformación. Mientras para realizar **la determinación de las necesidades de aprendizaje** (DNA) individual se deben tomar como base:

- El análisis organizacional. El análisis de la eficacia, eficiencia, éxitos y fracasos entre otros, permite ganar claridad sobre insuficiencias específicas en la preparación de los dirigentes y trabajadores en las diferentes unidades o áreas, por ejemplo, en técnicas de dirección, comunicación, computación, idiomas, entre otras.
- Las evaluaciones del desempeño individual y proyección en función de los requisitos del cargo, procesos de cambio y/o ratificación de la categoría docente que ostenta el profesor a tiempo completo y tiempo parcial y que desempeña dentro de la organización.
- El análisis y diseño del cargo, funciones, requisitos y necesidades de ampliación del perfil: Para el caso de los profesores a tiempo parcial, se parte de las funciones generales y específicas de las categorías docentes que ostentan los mismos, que constituyeron la base para la determinación de las competencias básicas, genéricas y específicas determinadas para el caso de estos profesionales que se desempeñan en la Carrera de Contabilidad de la SUM Aguada de Pasajeros en investigaciones realizadas con anterioridad (Acosta Y. 2006).

Los programas de formación se identifican con la secuenciación de las formas que contribuyen a satisfacer las necesidades que se identifican. En este caso estos para el profesor universitario precisa que estas pueden ser:

- *Autosuperación orientada y evaluada de forma sistemática.* En este aspecto es de vital importancia en el proceso de planeación y convenio del desempeño partir de las necesidades de superación del personal académico que pueden ser resueltas a través de la autosuperación para realizar las actividades sustantivas contratadas a los mismos. De manera particular estas se relacionan con el proceso de formación de profesionales que el dirige, lo cual depende de la adecuada orientación que reciba el profesor de su directivo académico, con el fin

de garantizar la correspondencia entre las necesidades del proceso de formación, extensión, o investigación en el currículo que desarrolla. En la evaluación de una superación con carácter autodidacta es preciso tener en cuenta que los profesores a tiempo parcial disponen de tiempo limitado para su preparación, lo cual demanda de ellos y sus directivos académicos una orientación personalizada, coherente, sistémica y estratégica para que tribute al desarrollo personal e institucional.

- *Capacitación en el puesto de trabajo.* Juega un papel importante la realización de entrenamientos en el puesto, sobre todo cuando se realiza bajo la tutoría de profesores universitarios de experiencia, se facilita la transmisión de conocimientos y habilidades desde la práctica pedagógica lo cual tributa a la formación de los profesores a tiempo parcial aun cuando tienen conocimientos profesionales de la especialidad pero carecen de los instrumentos pedagógicos que requiere el modelo semi-presencial.
- *Cursos de capacitación, posgrado y entrenamientos internos y externos.* En el caso de la superación de Postgrado, juega un papel importante partiendo del diagnóstico de necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial cada curso académico y teniendo en cuenta además el Sistema de Preparación de los Profesores a Tiempo Parcial de la Universalización (Instrucción 3/2008) diseñar propuestas de formación coherentes sistémicas y contextualizadas a cada territorio.
- *Seminarios y/o sesiones científicas en las áreas o colectivos.* Estos se organizan para posibilitar la preparación de los profesores-tutores para el desempeño fundamentalmente en la actividad sustantiva de formación de profesionales, además incluye los eventos municipales como Universidad, Pedagogía , los Forum Municipales de Ciencia y Técnicas entre otras que contribuyen a la socialización de trabajos de investigación; de esta manera se responden a necesidades propias de ella que repercuten en la formación individual y colectiva de los profesionales en formación. Esta constituye una vía para facilitar procesos importantes de mantenimiento del personal académico de la SUM como la ratificación y/o cambio de categorías docentes.

- *Conferencias, intercambios de experiencias u otras actividades de formación general.* Estas actividades se realizan según necesidades concretas de cada SUM, o participan en algunas diseñadas en la Sede Central fundamentalmente relacionadas con el trabajo científico de las carreras u proyectos de investigación en los que están insertados docentes de las Sedes Municipales.
- *Cursos de especialización y Diplomados.* Para el caso de la formación en educación cada sede estructura - teniendo en cuenta la propuesta del Centro de Didáctica y Dirección de la Educación Superior- un sistema de Cursos y Diplomados Básicos y de Actualización vinculados fundamentalmente a la didáctica de la Educación Superior a lo que se suman otros cursos según necesidades propias de cada SUM o carrera. Así diplomados relacionados con Idioma y problemas Sociales de la Ciencia están vinculados con los requisitos para el cambio de categorías docentes, mientras otros diplomados responden a las diferentes especialidades vinculadas o afines al perfil de las carreras que se imparten en los territorios.
- *Maestrías y Doctorados.* Están en las prioridades de la Educación Superior y para el caso de los territorios existe una versión semi-presencial que contribuye a elevar el nivel académico del claustro. Sobre doctorados existen ofertas en la Sede Central que en un futuro pueden implementarse en los territorios versiones de los mismos para los profesores a tiempo parcial.

Se destaca la importancia que durante el proceso de perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Recursos Humanos -con énfasis en la formación del personal académico- le corresponde a la evaluación anual del desempeño del profesor universitario en tanto permite ajustar las fortalezas y debilidades del desempeño a la planeación y formación de periodos posteriores lo que estimula el desarrollo individual e institucional. Se le atribuye además valor adicional al constituir una vía para movilizar los intereses, motivaciones y proyecciones del profesorado hacia la formación permanente a partir de la concientización de las potencialidades y retos que asume desde sus funciones como profesor universitario.

En la Universidad de Cienfuegos la ejecución se concibe como el período de tiempo en el que se pone en práctica el diseño y la evaluación de todas esas actividades que se

describen en los diferentes propuestas de formación para el caso de la Sede Municipal de Aguada o acciones del Sistema de Superación de los profesores a tiempo parcial que se diseñan en la Sede Central y que responden a acciones de la Dirección de Postgrado.

Pero, la formación y el desarrollo de los recursos humanos son mucho más efectivos cuando toman en cuenta las diferencias potenciales individuales y de los grupos con características afines y se aplica en consecuencia un tratamiento diferenciado. De acuerdo a las particularidades de la organización, deberán establecerse las estrategias y planes de acciones específicos para cada uno de los segmentos de trabajadores, con énfasis en el personal académico a tiempo parcial por el peso que tienen en los programas de la Universalización.

Desde mediados de la década de los 90 del siglo XX las referencias al diseño e implantación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en Ministerio de Educación Superior, precisan que cada una de las entidades que integran este ministerio -a partir del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, sus principios y objetivos generales establecidos y compartidos- elabore su propio sistema en correspondencia con su misión, objetivos y de acuerdo a las características particulares, nivel de desarrollo y su entorno. En este período y hasta la fecha los centros universitarios potenciaron la gestión de sus Recursos Humanos con énfasis en el personal académico con el objetivo de enfrentar con éxito los retos impuestos por el desarrollo económico y social de los finales del siglo XX a las instituciones de Educación Superior.

Unido a todo este proceso de institucionalización de la gestión de los recursos humanos se han promovido reflexiones científico metodológicas y experiencias prácticas que connotan las cualidades de un proceso que se convierte en la piedra angular de la calidad socio productiva toda vez que en los recursos humanos de la universidades cubanas descansa la formación de los nuevos profesionales y toda la gestión innovadora que genera la investigación desde la relación dialéctica entre Universidad – Empresa.

El tema abordado en eventos nacionales e internacionales –en particular Pedagogía, Universidad- revela cierto consenso al abordar la **Gestión de los Recursos Humanos en la Educación Superior** al referir que:

- ***es concebida de forma integral y el centro es el hombre:*** esto explica que se conciba el proceso global orientando su actividad hacia áreas como personal, cuadros, capacitación, organización del trabajo, salarios, seguridad y salud, entre otras, en un sistema de gestión en el que los planes y las acciones interactúan de manera coherente entre sí y el resto de los sistemas existentes en la organización.
- ***está relacionada a la vez con los entornos, la organización y las propias personas:*** esta consideración informa de la contextualización de la Gestión de los Recursos Humanos al concebir sus objetivos y acciones estratégicas a corto mediano y largo plazo.
- ***se basa en una política de formación continua de los claustros universitarios:*** que fundamenta las acciones de preparación científica, técnica y pedagógica encaminada a otorgarle mayor índice de excelencia a la institución. En este interés se potencia el trabajo pedagógico profundo, la formación de posgrado en unidad con la investigación científica de calidad, ubicado en el centro mismo del accionar de la universidad.
- ***aprovecha las fortalezas pedagógicas de la institución para satisfacer las demandas de formación y desarrollo de los recursos humanos:*** lo cual explica que más allá de la tradición en el trabajo metodológico y de posgrado en la formación de los docentes las diversas facultades y departamento utilicen las potencialidades de los claustros en la proyección y desarrollo de la preparación integral y pedagógica del mismo.
- ***se sustenta en el vínculo directo con la práctica docente educativa:*** toda vez que la gestión de los recursos humanos y en particular la formación de los docentes en los predios universitarios responde a las exigencias de la teoría con la práctica escolar, de modo que la selección y mantenimiento, la formación y la evaluación tienen lugar en el contexto natural del trabajo cotidiano de los docentes, con sus propios compañeros, en un proceso de reflexión continua sobre el ejercicio profesional en el colectivo y de trabajo colaborativo que permita la delimitación de problemas y la búsqueda de alternativas de solución.

- **promueve alternativas de formación y desarrollo profesional:** esta diferenciación descansa en formas propias de la superación profesional tales como: cursos, encuentros de experiencias, talleres, tutorías, trabajo docente metodológico y trabajo científico metodológico, entre otras. Pero también en el enfoque teórico metodológico de su contenido es decir perseguirá esencialmente la adquisición de conocimientos teóricos y habilidades prácticas que fundamente el desarrollo científico del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior, o se orientan a una visión más integral en correspondencia con las actuales tendencias pedagógicas: el desarrollo de las competencias genéricas y específicas.

Desde esta perspectiva se entiende que la gestión de los recursos humanos por su vínculo directo a la actividad de la institución configura su teoría y práctica con ajuste al momento histórico social y en este sentido alcanzan una mayor connotación las áreas que componen su actividad. En particular en el caso de la Educación Superior Cubana aunque, la impronta del proceso de Universalización de la Enseñanza advierte de una necesaria reconceptualización de las tradiciones que caracterizan la Gestión de los Recursos Humanos en la instituciones universitarias.

En el contexto de la Universalización de la Enseñanza Superior las particularidades del proceso matizan las concepciones que sobre gestión de los recursos humanos deba asumirse en este contexto. En principio es necesario reconocer que el proceso docente educativo se desarrolla con predominio de profesores a tiempo parcial los cuales no cuentan con experiencias anteriores al trabajo en las instituciones universitarias y por tanto no poseen la cultura de la organización universitaria, la cual tiene como marco diferentes programas que redimensionan la actividad docente educativa fuera de la institución.

Asociado a estas características, la connotación del proceso docente educativo - sustentada en el modelo de Educación a Distancia Asistida- promueve un modelo pedagógico orientado a la Gestión de los Recursos Humanos. En el resulta prioritario la conformación y desarrollo del claustro pues éste constituye uno de los principales factores para el desarrollo y calidad del programa, al considerar que el éxito de la formación de los nuevos profesionales descansa –como corrobora la tradición universitaria- en la capacidad pedagógica y educativa del profesor.

Tal consideración explica que desde este contexto la Educación Universitaria reafirma la condición de que cada vez más los profesores dominen un conjunto de conocimientos y habilidades que les permitan contribuir a la formación de profesionales que garanticen la satisfacción del encargo social en las ramas donde se desempeñan.

Si bien, en la universalización de la enseñanza, en la actualidad se produce una renovación del claustro al incorporarse –de manera significativa- profesionales provenientes de otros sectores y ramas de la economía y los servicios; estos profesionales -que residen o trabajan en los territorios- hacen un significativo aporte a la educación superior cubana en la formación de las carreras afines a su perfil. Es por ello que la Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad debe centrar su atención en la formación de los profesores universitario a tiempo parcial.

Es por ello que desde 2004 se precisó que las direcciones de trabajo en este sentido se dirijan de manera particular a la Formación Pedagógica, Gestión Universitaria, Lengua Extranjera, Computación, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Formación Científica, Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología y la Preparación en su Especialidad señalándose que el objetivo es que *el profesor a tiempo parcial conozca los principales aspectos teóricos que se relacionan con su trabajo en las Sedes Universitarias Municipales (SUM) y pueda aplicarlos creadoramente.*(Instrucción No. 3/08 del MES).

En este sentido las propuestas que desde la práctica se generan en todo el país son variados en su configuración y propósitos. Estrategias, metodologías o programas, de categorización, preparación, formación y estimulación informan de un interés por elevar la idoneidad de los claustros de las SUM y de resolver los principales problemas que afectan la formación de profesores, haciendo énfasis en las condiciones concretas de la universalización.

Desde sus inicios (curso 2003/04, 04/05) las propuestas en esta dirección están fundamentadas en el diagnóstico que se realizan en los diferentes instituciones de Educación Superior ha partir de la problemática de los claustros a tiempo parcial que se desempeñaban en las Sedes Universitarias Municipales y que luego fueron socializadas en Talleres Nacionales convocados por el MES con el objetivo de valorar de manera conjunta las tendencias y regularidades que se manifestaban en el personal académico

de la Universalización en los diferentes territorios.

A partir de ello se precisaron las primeras orientaciones y regulaciones del MES para la formación de los profesores a tiempo parcial, encaminadas a suplir carencias del claustro fundamentalmente pedagógicas. En función del modelo pedagógico predominan los tipos de programas orientados a priorizar la actividad del tutor y elementos didácticos claves para garantizar el desarrollo del proceso docente en los territorios y aparecen orientaciones vinculadas a dimensiones y tipos de cursos que se concretan en los inicios del 2008 en la Instrucción 3/2008.

A partir de este momento se regula la formación del personal académico a tiempo parcial en la Universalización de la Educación Superior, donde se declaran los objetivos fundamentales del sistema, los principios que lo regulan, sus gestores, y las acciones más importantes que lo conforman.

En consecuencia con estas precisiones la revisión bibliográfica de los trabajos presentados en los eventos Universidad 2008, Pedagogía 2007, en el campo de la Didáctica Universitaria, permite asegurar que en el contexto de la Universalización resulta prioridad la formación y superación de los docentes. Entre las formas más utilizadas para la superación profesional en las Instituciones de Educación Superior se encuentran los cursos, entrenamientos y el diplomado. Otras formas de superación son la autopreparación, la conferencia especializada, el seminario, el taller, el debate científico y otras que complementan el estudio y la divulgación de los avances del conocimiento, la ciencia, la tecnología y el arte. Todo ello se complementa con programas correspondientes a la formación académica a través de maestrías, especialidades y doctorados así como otras actividades en el orden de las investigaciones, el trabajo metodológico, etc. Unido a ello en el proceso de formación del personal docente se identifican los procesos de categorización, ratificación y cambio de categorías docentes así como las evaluaciones del personal.

Tanto en las Universidades como en las Sedes Universitarias Municipales (SUM), la necesidad de la superación del personal docente para el desarrollo de su labor educativa, se convirtió en una prioridad, especialmente con aquellos profesionales que no se han preparado desde el pregrado para la labor docente, los que constituyen mayoría en la actualidad docente en este tipo de enseñanza. En este sentido las

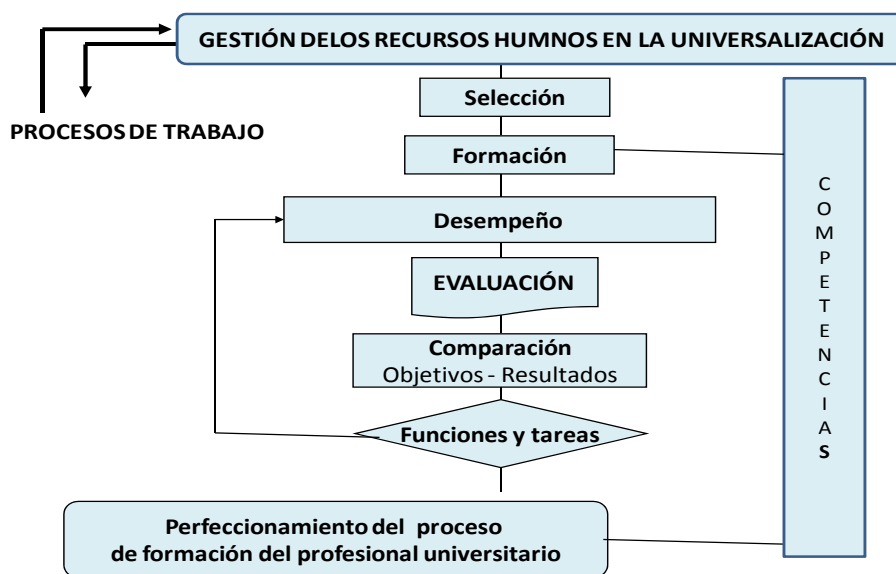
estrategias o programas de formación académica de postgrado buscan legitimar una concepción coherente y sistemática que permita desarrollar habilidades, no sólo para enfrentar la docencia, sino también para orientar desde los contextos de los tutores y sus alumnos el proceso de crecimiento personal: en ellos se introducen vías, métodos y medios que propicien una efectiva superación y calificación técnica y profesional del personal docente a tiempo parcial.

Estas proyecciones permiten identificar elementos claves vinculados a la Gestión de Recursos Humanos en el contexto de la Universalización, entre ellos se pueden señalar los siguientes:

- **Orientación estratégica:** expresa las acciones vinculadas a la selección, mantenimiento y búsqueda de la idoneidad del claustro, descansa también en la formación científico/ técnica.
- **Carácter participativo:** que permita ampliar la participación de todos en la planeación estratégica y en la elaboración de los convenios y planes de resultados del trabajo.
- **Concepción flexible y contextualizada de su enfoque metodológico:** tal posición justifica su carácter alternativo y dinámico que ajusta y reajusta a los contextos y sujetos las formas de intervención y el procedimiento a seguir por los directivos y sujetos participantes.
- **Evaluación y estimulación como recursos para potenciar el desempeño de todo el personal:** este elemento es de vital importancia para el mejoramiento continuo del desempeño, en la planeación de períodos sucesivos de trabajo, en la formación y desarrollo del personal, así como en la estimulación a los mejores resultados, lo que constituye un elemento básico de la retroalimentación de toda la Gestión de los Recursos Humanos.

La aplicación de todos estos elementos en la Gestión de los Recursos Humanos en la Universalización permitirá elevar el desempeño de toda la actividad lo que repercute en el cumplimiento de todos los retos relacionados con los Programas de la Revolución lo que constituye una de las metas más complejas a alcanzar en el desarrollo de estos programas.

Luego, desde las propuestas acerca de la Gestión de los Recursos Humanos (Cuestas Santos, 2005) y la contrastación de las prácticas que por más de tres cursos se realizan en la Universidad de Cienfuegos, es posible afirmar que la concepción que define esta gestión en el contexto de la Universalización de la Universidad, tiene como propósito esencial el perfeccionamiento de la formación del profesional universitario para conseguir elevar la calidad del egresado. En este interés se pone atención en la formación para el desempeño basado en las competencias profesionales que demanda el Proceso Pedagógico Universitario en el contexto de la universalización; y asume como proceso mediador la evaluación del desempeño en función del cumplimiento de las funciones y tareas:



**Fig #2. Representación de la Gestión de los Recursos Humanos  
(Adaptado por la autora de Cuestas Santos, 2005)**

De tal manera el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos en la Universalización tiene entre sus objetivos lograr a través del mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo del personal, fundamentalmente el académico, el desarrollo de las actividades sustantivas en las condiciones de la nueva Universidad Cubana en los territorios. Las particularidades de este proceso se explican en el siguiente apartado.

## **1.2 La formación de los profesores en la Educación Superior: reto de la Universalización.**

En principio hay que reconocer que la formación, como muchos otros temas de interés resulta el común denominador de los esquemas que se trazan y desarrollan en una institución para garantizar su desarrollo constante y por tanto el cumplimiento exitoso de su misión. Por ello el problema de lograr recursos humanos adecuados a las necesidades de desarrollo institucional se considera la piedra angular de la Gestión de los Recursos Humanos.

En general, las políticas de formación -en muchos países- se sustentan en diferentes arreglos institucionales los cuales incluyen tanto la prevalencia de programas de formación profesional, y/o la conformación de mecanismos de coordinación entre instituciones. Estos facilitan la participación de los sujetos en su propia formación ampliando su concepción y presencia, en las que cada vez mas la formación se toma en cuenta en las complejas relaciones laborales y forma parte de la proyección de desarrollo personal y profesional.

En este sentido, se advierte que la concepción de la formación de los recursos humanos este centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación al empleo; que además de haber pasado de un concepto de formación continua, se amplia su significado y alcance hacia aspectos como el desarrollo tecnológico y el complejo mundo de las relaciones laborales.

Por lo general, los contenidos de formación se vincula a los procesos de innovación tecnológica, que apoyan las actividades de investigación aplicada y la calidad en el desempeño. De tal caso, la formación acude a nuevos enfoques de la calificación laboral que demanda nuevas exigencias organizativas y metodológicas basadas en la organización científica del proceso en vínculo directo con la práctica: ahora la formación debe buscar la generación de competencias y no la simple conjunción de habilidades, destrezas y conocimientos.

El desarrollo de la Universidad universalizada en los municipios de todo el país condiciona la necesidad de garantizar la fuerza laboral que conduce el proceso de formación de profesionales a partir de los preceptos de este programa de la revolución, con la calidad que ello merece. Esta situación provoca que hoy el claustro universitario

vea extendidas sus fronteras a un nuevo tipo de recurso humano: el profesor a tiempo parcial de los territorios con mayor peso y diversidad de profesionales.

De acuerdo con las particularidades del encargo de este recurso humano se configuró el desempeño profesional de los profesores universitarios a tiempo parcial. Las precisiones al respecto advierten como exigencia un más amplio rango de capacidades que involucran no solo conocimientos y habilidades sino también la comprensión de lo que están haciendo. De manera continua la complejidad de tareas que éstos deben cumplimentar demanda que ellos sean cada vez más competentes también en el ámbito social, sobre todo, en áreas asociadas a la capacidad de comunicación, capacidad de diálogo, capacidad de negociación, pensamiento asertivo y facilidad para plantear y resolver problemas.

En principio es necesario comprender que el profesor a tiempo parcial puede desempeñarse en cualesquiera de los componentes: investigativo, laboral, académico y de extensión, que conforman el modelo de educación universitaria con el objetivo de garantizar la formación del egresado. Sin embargo, se identifican diferencias notables entre los profesores universitarios de las Sedes Centrales y los profesores a tiempo parcial, sobre todo en relación al vínculo directo que posee.

En este sentido se identifica la clasificación del claustro universitario en profesores que conforman el claustro universitario en relación con el vínculo directo o indirecto como Recursos Humanos de la institución. De acuerdo al servicio que prestan se connota de manera especial estos pueden ser: profesores a tiempo completo (son aquellos que forman parte de la plantilla de cargos de la universidad) o profesores a tiempo parcial entre los que se identifican.

- Profesores a tiempo parcial, vinculados sólo a las Sedes Centrales: Son aquellos que se vinculan a las facultades en la sede central para impartir asignaturas de su perfil profesional.
- Profesores a tiempo parcial, vinculados sólo a las SUM. Son los profesionales del territorio que se desempeñan en las Sedes Universitarias Municipales en función de los Programas Universalizados y se contratan para realizar fundamentalmente la función de profesor/tutor.

- Profesores a tiempo parcial vinculados a las SUM y las Facultades, previa coordinación del desempeño entre el director de las SUM y el Jefe de Departamento Docente. Son aquellos que fundamentalmente laboran en la SUM Cienfuegos de la cabecera provincial y que se desempeñan además en carreras de pregrado de la Sede Central, lo que requiere una coordinación entre ambos directivos para organizar el contrato laboral.

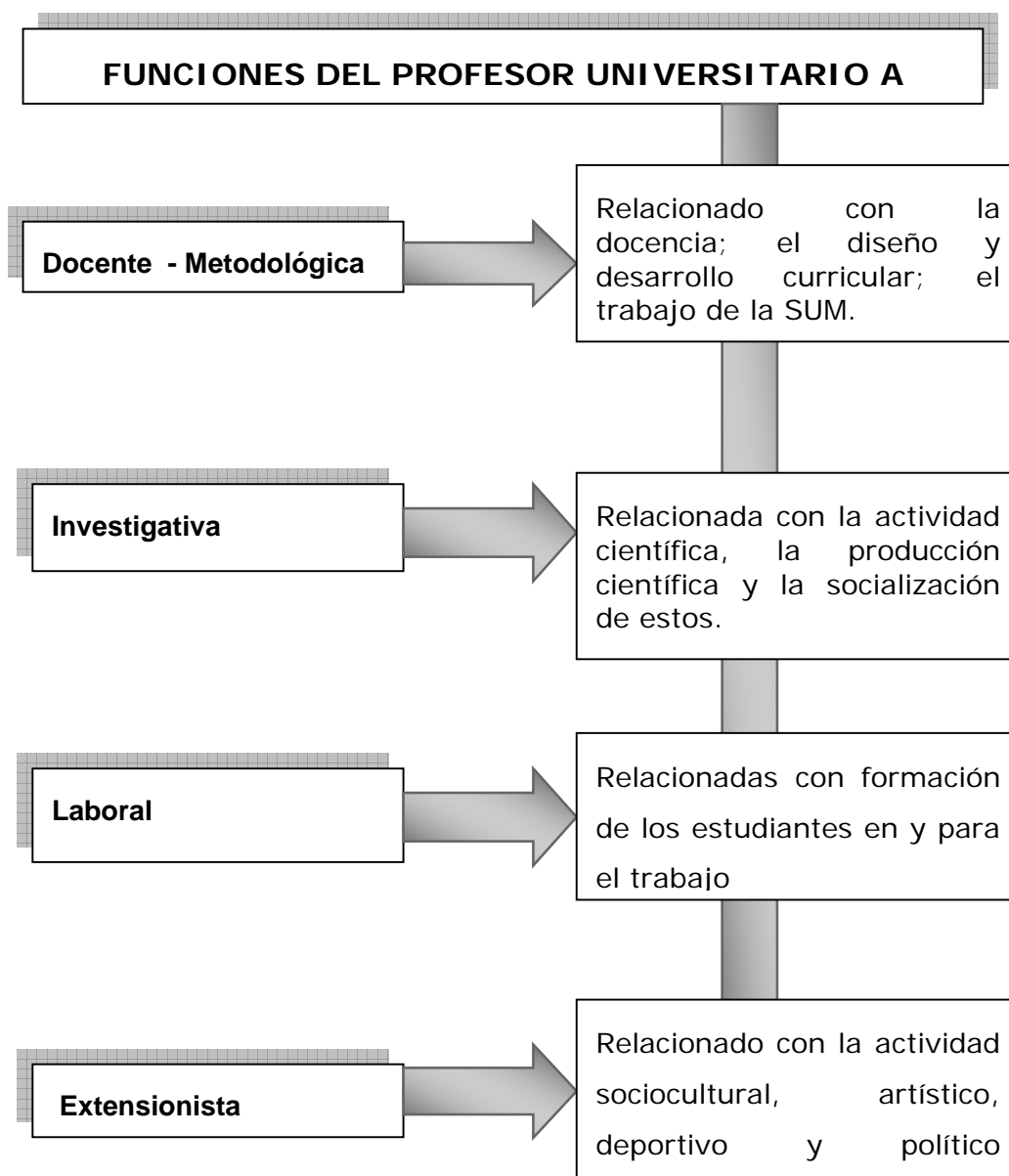
Es necesario enfatizar en dos aspectos fundamentales, los que se relacionan en mayor grado, con la manera en que acceden a la docencia, siendo estos:

1. **Relación formación/docencia:** para ocupar una plaza como docente en un departamento de la Sede Central, en cualquier condición, uno de los requisitos explícitos en el contrato, se relaciona con que **necesariamente** deben ser titulados en carreras afines con la especialidad convocada, mientras que dentro de las condiciones de contrato de los profesores a tiempo parcial vinculados sólo a las SUM, esto **no constituye un requisito necesario**.
2. **Doble contratación:** Los profesores a tiempo completo pueden establecer sólo su contratación en la Sede Central, mientras que los profesores a tiempo parcial en cualquier condición tiene la posibilidad de establecer una doble contratación, en el centro de trabajo al que pertenecen y en la Sede Universitaria Municipal en la que se desempeñan.

A tono con estas diferencias, es válido reflexionar en torno a la definición de lo que en esencia constituye un profesor a tiempo parcial que se desempeñe en una Sede Universitaria, este no es más que cualquier profesional, no importa la especialidad a la que pertenece, cuya profesión no esté vinculada a la docencia universitaria y que su índice académico no sea menor de 4 pts; que decida, independientemente al desempeño que asuma en la producción o los servicios, ampliar sus conocimientos y habilidades en la docencia universitaria y que con tal afán navegue por los canales creados a tales efectos, hasta asumir esta duplicidad de roles. De esta manera, un ingeniero que antes sólo realizaba determinada tarea en un central, una empresa, o un abogado que sólo se dedicaba a sus labores en un tribunal o un bufete, actúan como profesores de una carrera universitaria, simultáneamente a las profesiones que desarrollan en la producción y los servicios.

Pero no sólo los territorios y sus profesionales adquirieren nuevas responsabilidades, las sedes centrales también asumen nuevos retos y desafíos, sobre todo en lo que se relaciona con suplir el déficit que presentan estos recursos humanos en su formación como docentes universitarios. Ello debe ser concebido, de tal manera que garantice formarlos e integrarlos a los centros de Educación Superior, para facilitar las herramientas necesarias en el ámbito didáctico, científico y específicos de la especialidad que imparten y realzar su práctica pedagógica, sobre todo, si se considera que estos profesionales, en su rol de profesores universitarios, se convierten en mediadores entre el estudiante y la labor que éstos han de desempeñar una vez egresados de la educación superior en sus respectivos territorios.

De acuerdo con el rol profesional que desempeña el profesor a tiempo parcial, los objetivos y tareas a las que dan respuesta, se exponen cuatro funciones principales que resumen la esencia de su desempeño. Estas se resumen en la figura que sigue:



**Fig 3: Funciones de desempeño del profesor a tiempo parcial en el contexto de la Universalización. (Elaborado por la autora a partir de los trabajos consultados)**

Para el cumplimiento de estas funciones se requiere de la atención especial de los profesores a tiempo parcial y controlar de forma sistemática el desempeño pedagógico de cada uno de ellos, es desde estos referentes que se pueden identificar y constatar sus fortalezas, debilidades y la manera en que asume su identidad profesional de forma creciente.

Pero, hoy día la excelencia del profesor universitario en el modelo de Universalización de la Universidad descansa en dos pilares básicos la connotación desarrolladora del Proceso de Enseñanza Aprendizaje y la utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones en todos los procesos sustantivos de la institución universitaria: la primera subraya en su esencia la preparación del hombre para la vida de modo activo y la segunda apunta a valorizar el proceso de aprender a aprender mediante el uso creciente y sistemático de las tecnologías de la información y las comunicaciones .

Y es que el profesor a tiempo parcial debe brindar un modelo de actuación coherente con esta exigencia, pues sus actividades docentes deben ser un espacio activo y útil para el empleo de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones (TIC), y de ese modo contribuir a la formación del futuro profesional. El empleo de las TIC debe ser plural, o sea, debe satisfacer las más diversas necesidades de información y brindar potencialidades para incidir en la formación del futuro egresado de manera integral.

En este interés Vega Miranda (2002) defiende la idea de que el claustro universitario a tiempo parcial debe desempeñarse en dos direcciones fundamentales:

- Asumir los principales cambios que en la esfera de la ciencia y la técnica ocurren a ritmos acelerados, con una visión humanista.
- Desarrollar una educación que promueva, a partir de las disciplinas, una concepción integral que genere capacidades para la interrelación con los cambiantes procesos del entorno internacional y de las necesidades surgidas del país.

Por tanto, la calidad de la gestión de los recursos humanos y en particular de la formación del profesor universitario a tiempo parcial se basa en la consolidación de un claustro de alta dedicación, que sus clases sean actualizadas, problémicas y vinculadas a la realidad nacional y a los adelantos científicos, que produzcan no sólo la asimilación del conocimiento sino también la apropiación de habilidades y conductas profesionales. Entre estas últimas se destacan, en el mundo de hoy, la capacidad de búsqueda del nuevo y el mejor conocimiento, o sea, las de investigación.

A estas exigencias se agrega la precisión que establece Álvarez Zayas (1990), cuando apunta que el trabajo del profesor le es inherente la investigación y los estudiantes deben participar en ella. Por tanto, exigen del profesor un mayor liderazgo en el proceso

educativo entendido este como la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de la educación de todos y para todos.

El profesor, además de instruir a los futuros profesionales transmitiéndoles el conocimiento más avanzado de su época, debe ser un investigador, un profesional de las Ciencias Pedagógicas, es decir, un educador por excelencia, quien ha de especializarse y desarrollar sus competencias laborales en el proceso docente-educativo que no se limita a lo instructivo sino que abarca lo educativo y capacitativo, como tres procesos, cada uno con su propio fin pero integrados en uno solo. Además debe ser un promotor cultural en la comunidad, poseer competencias comunicativas y de dirección así como otras ciencias de la educación imprescindibles para un profesional en el mundo de hoy. En la integralidad del trabajo del profesor, en todas estas direcciones también se expresa su calidad.

Si se observa el proceso educativo desde el ángulo de sus tres componentes académicas: docente, investigativa y extensionista en todas ellas se manifiesta la calidad de la integralidad cuando se forman valores y actitudes, conocimientos y habilidades profesionales. El modelo de profesor universitario a tiempo parcial por tanto tiene, por eso, tres dimensiones: docente, investigativa, extensión, cada una contribuye a las otras y actúan como un todo, brindando una imagen estructural y jerárquica del modelo de profesor para la formación integral de todos lo profesionales.

En este sentido -y al coincidir con Soriano Roque (2002)- se entiende que el profesor universitario es por tanto, uno de los sujetos claves para hacer realidad el objetivo de lograr la calidad del egresado al ser un factor esencial del proceso de desarrollo integral de los estudiantes. Por tanto, se convierte en el recurso humano “duradero o permanente”, más importante con que cuenta la Universidad, para hacer posible su razón de ser o misión en Cuba, formar al estudiante como un ser revolucionario, un intelectual orgánico, capaz de poner todo su talento, conocimientos, y valores al servicio de la vida de la Sociedad y de la Naturaleza. Ello explica la necesidad de motivar los esfuerzos de los profesores y su conciencia de la necesidad de formar de un profesional de calidad superior o integral.

De tal caso, el objetivo de lograr la integralidad del profesor se deriva del objetivo del esfuerzo por lograr la calidad de todos los procesos en que este participa y no sólo por el encargo de formar a los estudiantes sino a ellos mismos como profesional y como persona. Una de las implicaciones que se deriva de esta visión integral para quienes desean el desarrollo del claustro y para el propio profesor es comprender que la realidad donde se realiza el profesor no es estática pero tampoco inestable y cambiante.

Ella descansa en el cambio en marcha del paradigma técnico –económico, aparece una nueva noción de eficiencia basada en que tanto la organización (empresa o universidad) como los individuos desarrollen tanto capacidades de integración sistémica como capacidades relacionales y comunicativas, tal como precisa Fernández, (2001). Esto explica que las funciones del profesor universitario tiempo parcial se caracterizan por su integralidad y complejidad la cual toma forma en el trabajo del docente, el cual exige -por su esencia y contenido- del esfuerzo constante para desarrollar de manera equilibrada sus conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, sentimientos, que se manifiestan en sus relaciones de trabajo. Estos se conforman como un todo, y se identifican como competencias genéricas y específicas.

En este sentido, el término de competencias genéricas y específicas se ajusta al sentido que tiene como capacidades o aptitudes que le proporcionan idoneidad y excelencia en su desempeño a un profesional como el profesor. Asume así que las mismas son aquí entendidas como la *“adecuada integración de habilidades, conocimientos, disposiciones, que posibiliten, por el grado de perfeccionamiento logrado, la elaboración de respuestas eficaces ante situaciones que lo requieren”*

En el ámbito universitario a la luz de estas nuevas condiciones, el profesor adquiere un nuevo lugar y sentido: las relaciones interpersonales con colegas, directivos y estudiantes, el papel del colectivo laboral, la organización y el trabajo ahora se tienen en cuenta como variables fundamentales y decisivas en la evaluación y análisis de la eficiencia del trabajo, lo mismo en la actividad docente, investigativa o extensionista, considerando criterios que guían la racionalidad instrumental de los proceso desde enfoque más personalizados y humanistas que otorgan relevancia a la relevancia a la dimensión subjetiva de su actividad profesional.

Vale pues afirmar que la búsqueda de la integralidad del profesor universitario a tiempo parcial es preciso alcanzarla desde proyectos de formación y desarrollo que centren su atención en las competencias las cuales se erigen como contenido de estos. Este particular se informa en el apartado que sigue.

### **1.3 La formación del profesor a tiempo parcial basado en competencias: experiencias nacionales y en la Universidad de Cienfuegos**

Disponer de trabajadores adecuados y competentes, con los conocimientos, habilidades y comprensión necesarias para ejercer sus empleos está muy ligado a la modernización de la formación profesional. En los últimos años los tradicionales esquemas organizativos y conceptuales de la formación profesional se sustituyeron por nuevas tendencias en la organización del trabajo, las demandas socio laborales entre otras que dejaron su impronta en las concepciones de formación de los recursos humanos.

Ciertamente la posibilidad de que el empleo se convierta en un medio de mejorar las condiciones de vida de los sujetos, amplíe la calidad y oferta de bienes y servicios disponibles y se promueva el desarrollo, juega en buena medida con la actualización de los sistemas de formación profesional.

De tal caso reconocer la necesidad de formar profesores universitarios competentes no es un tema nuevo esta vinculado a una concepción renovadora e integral que valoriza un conjunto de saberes que rebaza los conocimientos para concebir como centro la capacidad de ejecutar un trabajo disminuyendo el riesgo de obsolescencia y mejorando el desempeño.

Desde el punto de vista conceptual la competencia envuelve una capacidad comprobada de realizar un trabajo en el contexto de una ocupación. Implica no solo disponer de los **conocimientos** y **habilidades**, hasta ahora concebidos como suficientes en los procesos de aprendizaje para el trabajo, ya que define la importancia de la **comprensión** de lo que se hace y conforma un conjunto de estos tres elementos totalmente articulados.

Al respecto Cris Bolívar (2001) precisa que -aunque cercano a otros términos manejados por la psicología- el concepto de competencia aparece en los años 70,

para destacar **la competencia como una característica subyacente que está relacionada con una actuación de éxito en el trabajo**. Sin embargo existen numerosas definiciones, una de ellas citada por Acosta Y, 2006): que destaca que la Competencia es el "*conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o reconocer en sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la institución.*

En este sentido Cejas Yanes (2007), referencia a varios autores como Gonzzi, Forgas J, Irigoín y Vargas, quienes definen la competencia desde diferentes puntos de vistas: "*como una compleja **estructura** de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (**conocimiento**, actitudes, **valores** y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias **acciones** intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y **los valores** como elementos del desempeño competente"* (Gonzzi en Cejas, 2007).

Pero, además, "*La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados*". (Forgas J. en Cejas, 2007).

De acuerdo con ello se puede definir un concepto de competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado. Más aún, se habla de un saber actuar movilizandolos todos los recursos. (Irigoín y Vargas en Cejas, 2007).

Siguiendo las reflexiones de Cuesta Santos, (2005) las competencias son características o dimensiones subyacentes en las personas, asociadas a la experiencia, que como tendencia están causalmente relacionadas con actuaciones exitosas en un puesto de trabajo anexo a una cultura organizacional. Se expresan en dos niveles: básicas o primarias, asentadas en aptitudes, rasgos de personalidad y

actitudes (razonamiento abstracto, ascendencia y predisposición al riesgo, ilustrando respectivamente); y secundarias o complejas, comprendiendo varias competencias (capacidad de negociación, liderazgo, organización).

De tal caso, precisa que no se es sólo competente desde el punto de vista cognitivo, sino también emocional; por ello debe verse como un todo: biológico, psicológico y social. Luego, es competente o no la persona, en determinadas actividades o dimensiones del desempeño laboral. Se advierte este autor que estas se presentan como un conjunto de competencias secundarias (holísticas a plenitud), y van con descripciones más o menos detalladas de pautas de conductas que ejemplifican el desarrollo de una competencia. En este sentido hay variadas clasificaciones: Competencias laborales, sociales, directivas y técnicas.

Tal posición se asume desde unos presupuestos teóricos metodológicos que pueden sintetizarse en estas ideas

- *El desempeño exitoso de los recursos humanos, tendrá que ser cada vez más holístico en las competencias, entendidas así al incluir no sólo conocimientos y habilidades para hacer el trabajo (saber hacer), sino también actitudes, valores y rasgos personales vinculados al buen desempeño en el mismo (querer hacer).*
- *La selección de personal es un proceso para encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras previsibles de un puesto, mientras la formación, se orienta al desarrollo integral del personal y por tanto es educativo.*

Así –y según el criterio de Alpízar (2001)- es preciso incorporarle al proceso de formación del profesional competencias que les facilite desarrollar cualidades cognitivas y afectivas de acorde a sus necesidades que le garanticen un desempeño responsable y eficaz en el cumplimiento de la misión organizacional dentro del espíritu de su cultura, el entorno en que se desarrollan y los retos que el mismo les impone.

Por lo general, estas competencias se relacionan con las funciones profesionales pedagógicas; sin embargo, los programas de formación que se aplican actualmente comportan un interés específico en la delimitación de aquellas que expresan las necesidades propias del desempeño profesional pedagógico con ajuste a los contextos y particularidades del tipo de actividad, carrera, disciplina y asignatura que imparte, en

interés de ajustar la intervención formativa a las condiciones de los sujetos de la formación: los profesores a tiempo parcial.

Desde esta perspectiva los programas de formación están sometidos a transformaciones en su **estructura** -que tiende a ser de carácter modular-; en sus **contenidos** -que se mueven hacia conceptos de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos del modelo pedagógico- y finalmente, en su **concepción del resultado**- que informa del cambio en las estrategias pedagógicas y de enseñanza aprendizaje con niveles cada vez mayores de calidad en el desempeño de los profesores, de los programas que imparten y en la formación del estudiante universitario.

Pero, la rapidez del cambio en los contenidos así como la necesidad de profundizar en nuevas habilidades, facilita una nueva concepción de la formación profesional centrada en las ventajas de la informática y el papel que pueden jugar los sujetos implicados en el desarrollo de ellos desde las actividades propias del proceso formativo que comparten.

Hoy resulta una necesidad impostergable enfocar la formación de los profesores a tiempo parcial basada en competencias y ello parte de reconocer todas las necesidades de cambios. Es preciso acercarse más a la realidad del proceso formativo en condiciones de Universalización; pretender mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permite que éstos sean más integrales, sobre todo, en cuanto a su papel en la organización, capaces de aportar, con formación de base amplia que reduce el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos. Luego formar por competencias implica "ir más allá", superar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles; facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él.

A nivel nacional -y tomando como referencia los trabajos del evento Universidad 2006 y 2008 – es recurrente la proyección del proceso formativo en sus más diferentes propuestas. Por su valor a este proceso se identifican los siguientes:

- **Formación Pedagógica para profesores a tiempo parcial de las SUM.**  
Regla Margarita Calderón (2006) que propone alternativas que incluyen, cursos, y diplomados.

- **Formación y desarrollo del claustro Universitario en la Ciénaga de Zapata** Damaris Alonso Angulo (2006). Propone una estrategia municipal para este fin articulando la formación pedagógica, político/ ideológica, cultura universitaria y la formación especializada.
- **Estrategia de intervención psicoeducativa dirigida a la preparación de Profesores en condiciones de universalización:** (Colectivo de Autores, 2006) Esta propuesta sustenta la necesidad de los profesores de la SUM para la orientación educativa y la propuesta se concibe a partir de un sistema de acciones de carácter personalológico y profesional que permita preparar a los docentes para su desempeño.
- **Sistema para la superación posgraduada, la ciencia y la innovación tecnológica en la SUM.** Andrés Ramírez Feliú (2006). La propuesta en cuestión supone un estudio diagnóstico y la determinación de necesidades así como un sistema de acciones de preparación.
- **Sistema de gestión de los recursos humanos en las SUM en Ciego de Ávila.** (Colectivo de Autores, 2006) Se dedica a resolver las contradicciones y retos que enfrenta al universalización en las condiciones del territorio (Ciego de Ávila) y en este sentido organiza el Sistema de gestión donde al incluir capacitación, formación y superación precisa que esta debe ser dirigida a potenciar la cultura universitaria y la formación pedagógica.

De manera general se advierte como regularidad la orientación hacia la formación pedagógica por la carencia que en estos profesionales existe de instrumentos que posibiliten impartir los conocimientos profesionales con una metodología propia del proceso docente educativo y el interés en ir desarrollando por esta vía la cultura universitaria; sin embargo, no se precisan aspectos relacionados con el desarrollo de las competencias y el enfoque personalizado de la formación y desarrollo de los recursos humanos.

Entre los trabajos que abordan el tema en nuestra Provincia están los siguientes:

- **Modelo de Gestión para la Formación y Desarrollo de los profesores a tiempo parcial de la Universalización en la UCF:** (Acosta, 2006). En él se presenta una

estructuración del proceso partiendo de enfoques por competencias, sistémico, holístico y estratégico, además de tener en cuenta los principios de flexibilidad, descentralización y dinamismo

- ***Programa de Formación y Desarrollo de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la Sede Universitaria Municipal Aguada de Pasajeros.*** (Naranjo, 2007). Estos profesionales requieren de una serie de conocimientos, habilidades, valores y destrezas que le permitan cumplir con sus funciones como docentes universitarios, garantizar la calidad del Proceso Docente Educativo en la Sede, así como enfrentar de forma profesional todos los retos que el proceso de Universalización impone hoy a la Educación Superior Cubana.

En este caso se puede apreciar que la orientación hacia las competencias es aquí el eje esencial de los programas de formación para los profesores a tiempo parcial; pero estos no se delimitan a las áreas de desarrollo profesional sino implica una visión más integral del proceso. De acuerdo con ello el estudio realizado por un colectivo de autores de la Universidad de Cienfuegos (Bueno, Baute, Acosta y Alpizar, 2008) se afilian a la clasificación de competencias en básicas, genéricas y específicas. Estas se precisan para el profesor a tiempo parcial de la forma siguiente:

Básicas(constituyen configuraciones de la personalidad del sujeto y que constituyen expresión en sus características individuales)	Genéricas (exigencias de la educación universitaria y aluden a modos de actuación del encargo laboral del profesor)	Específicas (requerimientos asociados al desempeño en condiciones de Universalización relacionados con el perfil de la asignatura y carrera que imparte)
Competencia Comunicativa.	Competencia diagnóstica	Competencia técnico/profesional
Competencias proyectivas.	Competencia orientadora	
Competencia crítico/reflexivas	Competencia para el Trabajo en equipo (Grupos de investigación de trabajo metodológico y colectivos de año, carrera y otros)	
	Competencia investigativa.	
Competencias éticas.	Competencia didáctica (docencia, investigación y extensión)	
Competencias organizativas.	Competencia evaluativa.	
Competencia para gestionar el conocimiento.( buscar, producir, y socializar)		
Competencia psicosociales.(auto/regulación e interacción con el entorno)		

**Fig 4. Clasificación de las competencias por investigadores de la Universidad Carlos Rafael Rodríguez. (Adaptado por la autora).**

En cualquier caso, la proyección de la formación basada en las competencias del profesor apunta de manera significativa al carácter integral de esta proyección lo cual informa además de una preocupación centrada en el hombre y no solo en la actividad laboral. No obstante se asume la necesidad de jerarquizar las competencias que directamente se relacionan con la actividad científico/ metodológica de los profesores a tiempo parcial como garantía de la actividad formativa que deben desarrollar.

Pero, el problema entonces advierte: Cris Bolívar (2001) está en ¿cómo desarrollarlas? La respuesta parece obvia, desde un enfoque y una metodología orientada a la integración que facilite la revisión reflexiva de los aspectos a cambiar y así avanzar con mayor facilidad desde el nivel de aprendizaje superior en el que se pasa a manejar de forma consciente las competencias y porque se han interiorizado. De esta forma, se consigue tanto la **comprensión** (nivel cognitivo, racional) **como la comprensión** (nivel emocional, holístico, insight) de los nuevos aprendizajes, de forma que sea mucho más sencillo empezar a ejercitar la competencia a desarrollar y fijar nuevos hábitos en menos tiempo.

Desde la particularidad del proceso de formación del profesor a tiempo parcial es preciso que se cuente con las competencias básicas y que posean otras competencias, como los valores y actitudes que comprometan su vida con el entorno educativo, el laboral y el social. Se trata de evidenciar la urgente necesidad del establecimiento de un espacio relevante en una revolución educativa que llega hasta la sociedad, y que comienza fundamentalmente por la escuela, que interviene en los sistema de adquisición, de transmisión y de uso del saber en función de un abordaje que establece mecanismos confiables en pro de una educación que promueve el intercambio de saberes con calidad a través de educadores cada vez más competitivos a tono con las exigencias del contexto actual.

La demanda de profesionales adecuados y competentes que posean conocimientos, habilidades y actitudes, es cada vez más relevante. Muchos programas de formación se encuentran obsoletos, los nuevos programas deberán mostrar transformaciones en su estructura que tiendan a ser de carácter modular, sus contenidos deben ser de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos.

Los métodos de formación y la gestión educativa han cambiado y están aprovechando las ventajas de la informática y el potencial de oportunidades que se les ofrece a los profesionales. En el ejercicio de la actividad docente, intervienen elementos, tales como, la realidad económica mundial, los problemas del contexto social, político, la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica pero también está presente el interés por el entrenamiento mismo de los procesos de aprendizaje.

Por tanto, la formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial en condiciones de Universalización gira sus proyecciones hacia la búsqueda del mejoramiento continuo en tanto estos aspectos inciden de manera notoria en el ejercicio de la docencia, así mismo repercuten en las condiciones del trabajo, la remuneración, la infraestructura institucional y los recursos didácticos.

En este interés diversos autores precisan que la formación basada en competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades actuales, pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño ocupacional y permite con esto la formación de profesionales más integrales y que sean capaces de aportar a la organización el aprendizaje que han adquirido. Por tanto, en los momentos actuales, resulta necesaria la formación de los profesores a tiempo parcial, por competencias encaminada al logro de un mayor conocimiento de las Ciencias de la Educación, la cultura universitaria y la investigación para enfrentar la docencia en las SUM en la cual se introduzca nuevas vías, métodos y medios que propicien una efectiva superación y calificación técnica y profesional del profesor a tiempo parcial.

Pero, en cualquier caso, la primera tarea a desarrollar indica que la determinación de necesidades resulta el elemento clave para encaminar las propuestas hacia la búsqueda de las soluciones que resulten más pertinentes, teniendo en cuenta dos cuestiones fundamentales, primero, qué se quiere lograr y segundo, qué se debe hacer para lograrlo.

En definitiva, el proceso de formación de la competencia genéricas y específicas del profesor a tiempo parcial en las Universidades, para que sea realmente eficaz, tendrá que centrarse también en todo aquello que sirve de freno al nuevo aprendizaje a fin de facilitar la consecución del aprendizaje y del (des)aprendizaje al considerar esencial en el proceso la revisión de creencias y valores que se poseen y que permiten estimular u obstaculizan el aprendizaje continuo a partir de la lectura de los resultados obtenidos en el propio desempeño (percepción y feed-back del entorno) como consecuencia de sus propias conductas.

Luego, convertir las competencias genéricas y específicas en contenido de la formación del profesor a tiempo parcial implica una revisión periódica de las conductas a fin de mantenerlas en correspondencia con las demandas, un rol cada

vez más dinámico en función de las necesidades organizacionales. Pero, dada la complejidad, la dificultad del cambio y debido también al hecho de que las velocidades de aprendizaje cognitivo y emocional son distintas, muchas veces se hace necesario introducir en el programa de formación otras herramientas o procedimientos que intervengan a lo largo del tiempo y faciliten la autogestión de las competencias deseadas.

Estas deben convertirse en recursos que ayudan a las personas a crecer tanto en el área profesional como personal de cara a lograr su satisfacción y la de la organización; y así aprovechar las posibilidades del espacio que comparten en la planificación de las relaciones individuo-individuo y e individuo grupo, e incorporar nuevas lecturas y percepciones de la transformación permanente a la que asistente como principales protagonistas.

En cualquier caso los programas de formación y desarrollo basados en las competencias del profesorado responden a diferentes modelos los cuales cursan desde procedimientos y metodologías que aun cuando difieren por su naturaleza poseen puntos de contacto.

Las referencias en las últimas décadas del siglo XX mantienen su vigencia y se lograron concretar como experiencias. En este caso son recurrentes las propuestas de Knowler, (1980); Spankees, (1983); Hosrsley (1987); Rodríguez, 1995; Imbernón, (1994, 1997); Capella, (1997). (Citado por Cuesta Santos, 2005) los cuales suscriben la idea de que el progreso de la educación depende en gran medida de las competencias básicas, genéricas y específicas del profesorado.

Para alcanzar este propósito fundamentan sus modelos de formación continua del profesorado. En interés de resumir sus características esenciales se presenta el cuadro que sigue al considerar que estos se asumen como referentes teóricos necesarios en esta investigación.

<b>Modelo</b>	<b>Fundamento</b>	<b>Procedimiento que lo sustenta</b>
<b>Orientación individual</b>	El propio profesor diseña su programa, este se basa en las necesidades y tareas concretas de la vida cotidiana	Planificar las actividades desde la práctica. Precisar el objetivo Organizar lecturas, conversaciones y reflexiones Autoevaluar los cambios en la práctica
<b>Centrado en la mejora</b>	Los profesores tienen necesidad de conocer y resolver sus problemas y son estas las que guían sus aprendizajes	Identificar un problema Establecer un plan Poner en práctica el plan Valorar los efectos Evaluar los impactos
<b>Observación evaluación</b>	La observación compartida y/o autoevaluación conduce a concientizar la necesidad de cambiar las prácticas	Observación por un directivo y/o colega Discusión del resultado Auto observación Confrontación. Identificación del cambio (Repetir 10 a 15 veces)
<b>Entrenamiento o asesoría</b>	Adquirir conocimientos y habilidades produce cambios de actitudes. Se utilizan tanto para la teoría como para la práctica	Exploración conjunta Desmontaje de la estrategia a seguir Ejercitación Análisis de devolución y práctica transformada
<b>Investigación</b>	El interés y la reflexión sobre problemas propicia nuevas formas de comprensión de la realidad y de las soluciones	Identificar problemas o temas de interés Recopilar información de diferentes fuentes Analizar la información individual y de manera colectiva Realzar las ideas de cambio Aplicar a la práctica (Evaluación) Valoración de resultados

**Fig. 5. Resumen de los Modelos de Formación continua del profesorado.  
(Elaborado a partir de la consulta de los trabajos de los autores citados)**

De acuerdo con lo analizado hasta aquí se advierte que estos modelos y programas son válidos en el interés de la formación de los profesores a tiempo parcial como recurso humano esencial en la calidad del proceso de Universalización de la Educación Superior Cubana. Sin embargo, una condición básica de este proceso es el ajuste que debe tener a las necesidades de formación de los sujetos en el proceso

formativo. En el marco de esta investigación estos se identifican como fundamento esencial del procedimiento que se propone.

*Como conclusión parcial* de este capítulo I podemos decir que en la Gestión de los Recursos Humanos se encuentran todas aquellas actividades vinculadas al aprovechamiento más afectivo del personal con el fin de garantizar el logro de los objetivos de cada organización. Entre sus objetivos fundamentales está crear, mantener y desarrollar al personal con determinadas habilidades y destrezas para cumplir con los objetivos de la organización, para llevar así al desarrollo y satisfacción de los recursos humanos y al alcance de los objetivos individuales e institucionales. Estas se asumen como premisas para alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos disponibles.

En la Educación Superior Cubana la Gestión de los Recursos Humanos tiene características propias que confirman la voluntad política por conseguir la calidad educativa como objetivo final de ella, en la cual se concibe de forma integral, cultural y continua de sus claustros para aprovechar sus destrezas y con ello satisfacer las demandas del proceso práctico docente educativo. Pero, desde el 2003 con el inicio del proceso de la Universalización se hace necesaria una recontextualización de la gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones universitarias.

Tal consideración presupone centrar la atención en las competencias y en los programas de formación basados en ellas de manera que no solo se enfatice en el conocimiento de una disciplina o modelo pedagógico, sino que se integren estos a las habilidades, capacidades y valores que sustentan la profesionalidad del profesor a tiempo parcial al convertirse en la piedra angular de la Educación Superior Universalizada. La propuesta del colectivo de autores de la Universidad de Cienfuegos alude de manera particular a una connotación triádica de las competencias que integra la dimensión personal, pedagógico-profesional y técnica para revelar la necesidad de tenerlos en cuenta en la toma de decisiones orientada a la elaboración de estos programas que deben atender al contexto donde se realizan.

## **Capítulo II: Preceptos básicos y propuesta del procedimiento para elaborar los programas de formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial de la SUM de Aguada de Pasajeros.**

Asumir la elaboración de un procedimiento de este tipo implicó para la autora un ejercicio de reflexión crítica de tres cursos consecutivos (2006- 2007; 2007- 2008; 2008 -2009) los cuales fueron sometidos al análisis comparativo en interés de evidenciar las características particulares del objeto y delinear el marco de la propuesta. El hecho de constituir esta una investigación que revaloriza los estudios de Acosta (2006) y Naranjo (2007) y del curso actual (2008) resulta un reto toda vez que se precisó de identificar los nexos que las unen y discriminar aquellas informaciones que no se podían correlacionar o bien no pertenencia al campo de esta investigación. De este proceso y sus resultados se informa en el apartado que sigue para luego presentar los fundamentos y conformación de la propuesta la cual fue sometida a valoración por especialistas del territorio en interés de justificar la pertinencia de esta en la práctica.

### **2.1 Caracterización del objeto de estudio: los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros.**

Asumir como objeto de estudio de esta investigación la formación de los profesores universitarios en condiciones de Universalización de la Educación Superior en la Universidad de Cienfuegos, precisa comprender que en el alcance de este proceso se hace necesario atender a las características del profesor a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros. Para ello se aplicó la pregunta 1 del cuestionario, utilizado en investigaciones anteriores (**Anexo #1**), que permitió recopilar toda la información necesaria sobre los mismos. El instrumento concebido para su aplicación a los profesores a tiempo parcial se realizó mediante un muestreo no probabilístico, tomando una muestra del 69 % de la población en estudio.

La carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros presenta actualmente un claustro de 29 profesores, de los cuales se tomaron 20 como muestra para este estudio. De la aplicación del cuestionario (pregunta 1) se obtuvo la siguiente información (Anexo 2 y 3):

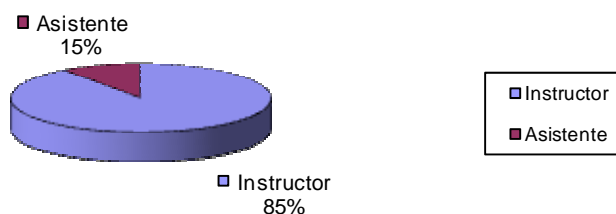
En cuanto al sexo, se puede decir que el análisis descriptivo de esta variable permitió constatar que 8 resultaron ser del sexo masculino (40%), y 12 son féminas para un 60 %. Como se puede apreciar hay predominio del sexo femenino.

Se acopló el análisis realizado con respecto a la edad y la experiencia docente, en aras de ilustrar ambas variables en su integración. En este sentido se hace notar que la edad se encuentra en un rango que va desde 23 hasta 67 años y la media aritmética resultante fue de 36. Del total encuestado, sólo el 40 % presenta edades iguales o inferiores a los 30 años y la mayoría representada por el 60 % restante, sobrepasa este grupo etario.

La experiencia docente en sentido general puede ser catalogada como baja, pues esta alcanza un valor promedio de solo 4,10 años, 8 de estos profesores sólo tienen dos años de práctica en la docencia universitaria (40%), se encuentran 6 cuyas experiencias oscilan entre 3 y 4 años, lo que representa el 70 % del total. Sólo 2 profesores a tiempo parcial acumulan 15 o más años de experiencia en la docencia para un 10 %.

Es necesario destacar, que la carrera de Contabilidad se encuentra en su quinto curso de impartición lo que condiciona que el 50 % de los profesores esté implicado en el programa desde sus inicios. En este elemento puede estar relacionado con la lejanía de la SUM de la Sede Central, lo que imposibilitó hasta el momento el vínculo de estos profesionales de la producción y los servicios al Sistema de Educación Superior.

En cuanto a la categoría docente, la moda resultante fue de 1, correspondiéndose este valor con los profesores instructores. Como se puede apreciar en el gráfico que se muestra a continuación en este grupo se hallan 17 de los 20 encuestados, para un 85 %, los 3 restantes son asistentes y ninguno de ellos es auxiliar ni titular. Ello explica cuán importante es para el mantenimiento de estos profesionales en la SUM, la existencia de políticas de Recursos Humanos que propicien no sólo el cumplimiento por los mismos de sus competencias, sino además, la existencia de programas que apoyen el alcance por ellos de los requisitos necesarios para el cambio de categoría docente y la mejora sistemática del desempeño de los profesores a tiempo parcial con categorías inferiores.



**Fig. 6. Categoría docente del objeto de estudio en el 2008 – 2009.**

Como resultado del trabajo realizado con los profesores de la carrera referido a necesidades de formación, ya cinco instructores se encuentran preparados para realizar el ejercicio para Profesor Asistente, (es decir, tienen los requisitos del cargo) lo que cambiaría la situación actual del claustro relacionado con la composición por categorías.

De manera bastante similar a esta variable, se comportaron los resultados derivados del análisis del grado científico. Igualmente la moda fue de 1, valor que se corresponde con la no posesión de esta condición y en este caso se agruparon todos los profesores a tiempo parcial encuestados, para un 100 %.

Un dato de interés resultó el análisis para determinar la relación existente entre la titulación de estos profesores a tiempo parcial y las materias que imparten en la continuidad de estudios. Así, se pudo apreciar que 4 de ellos imparten docencia en materias que no son afines con su especialidad lo que constituye el 20 % de la muestra. Como se conoce, el modelo concebido para desarrollar el proceso de formación de profesionales en la continuidad de estudios es flexible, en este sentido pues esta condición no es absolutamente necesaria durante la fase de selección del personal para impartir docencia.

Sin embargo, una vez incorporados al ejercicio de la práctica pedagógica, deben ser objeto de adecuados programas de formación en aras de aproximarlos a la obtención

de elementos tanto cognitivos como metodológicos para impartir la materia de que se trate. Es evidente que esta es una tarea que no deben descuidar de ninguna manera todos aquellos que tengan una implicación directa en la formación de estos docentes, ya sea en la dimensión de gestión como en la tecnológica ya que, sólo 5 de estos profesores han participado en cursos o diplomados relacionados con didáctica, pedagogía y otras actividades de formación, ya que en ocasiones los mismos se realizan en la SUM y ellos residen en subsedes relacionadas con la Tarea Álvaro Reynoso, lo que explica porque hasta el momento las formas de preparación que han prevalecido están relacionadas con la autosuperación y actividades del orden docente metodológico que se imparten en la SUM y en la Sede Central. En la actualidad se encuentran incorporados a un programa de formación basado en competencias que fue diseñado para los mismos, resultado de investigaciones anteriores.

Pero, en interés de esta investigación se concibió como premisa fundamental realizar un estudio de profundización orientándose de manera intencional hacia las necesidades formativas.

## **2.2 Estudio de profundización e interpretación de las necesidades de formación de los Profesores a Tiempo Parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros durante tres cursos académicos.**

De acuerdo con los intereses de esta investigación se considero oportuno utilizar los resultados de investigaciones anteriores (Acosta, 2006 y Naranjo, 2007) las cuales ofrecen información relevante acerca de aspectos claves para proyectar las decisiones metodológicas y prácticas que se asumirán en este momento.

Dichos trabajos utilizaron como muestra a los profesores a tiempo parciales de la SUM de Aguada de Pasajeros y dentro de ella los profesores de la carrera de Contabilidad y es válido aclarar que la integración sistémica de los métodos que se utilizaron otorgó rigor científico al proceso.

Los estudios estuvieron basados en revisión de documentos- sobre todo evaluaciones profesoriales-, entrevistas directas, el cuestionario aplicado a los profesores; además de la utilización de otras técnicas de recogida de información a partir de la participación e intercambio directo con los sujetos implicados. En estos casos la determinación de necesidades a partir de las competencias previamente

validadas por criterio de experto permitió reconocer la orientación que debían tener las acciones de formación de los profesores a tiempo parcial. Los resultados de estos trabajos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS, en su versión 12.0.

En interés de esta investigación se aplicó en el año en curso (2008 - 2009) el cuestionario a los profesores a tiempo parcial que fue validado por Acosta (2006). Esto permitió tener información más reciente sobre los criterios que tienen los profesores a tiempo parcial sobre su formación y poder apreciar en que medida han logrado cubrir sus necesidades con los cursos y posgrados que han recibido hasta el momento a través del Programa de Formación que allí se realiza desde el 2008.

- **Análisis de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros en el curso 2008 – 2009. (Anexo # 4)**

Acosta (2006) destaca en su estudio las necesidades de formación basadas en competencias de los profesores a tiempo parcial de dicha carrera, y releva que los mismos en las encuestas realizadas reflejan que la **planificación del proceso docente educativo** en la carrera, obtuvo una moda asociada con el 4 de la escala aplicada. Este valor se corresponde con los profesores a tiempo parcial que consideran necesario formarse en este ámbito, encontrándose en este grupo 9 de los 20 encuestados para un 45 %, como muy necesario lo consideran 5(25%) y como se podrá apreciar entre estos dos valores se encuentra la gran mayoría de la muestra (70 %).

Otra de las variables analizadas y que reviste singular importancia, se corresponde con el **dominio del contenido propio de la materia que imparten**. En este caso se pudo constatar una moda igual a 5, o sea, la puntuación que más abunda en la muestra es la que se refiere a los que consideran la formación en esta variable como muy necesaria, ya que 8 (40%), así lo manifiestan. Además estiman que es necesario 6 profesores y al unir los dos grupos antes referidos se enmarcan en los mismos 14 profesores a tiempo parcial lo que se corresponde con el 70 %, lo que da muestras de la gran necesidad de formación que se exhibe en este ámbito.

En cuanto a la **formación didáctica**, la moda obtenida en el grupo encuestado fue igual a 4 puntos que equivale a aquellos que consideran necesario consolidar sus habilidades didácticas en virtud de enfocar el contenido desde una perspectiva educativa, ya que 9 profesores así lo manifestaron representando el 45 % de la muestra. La puntuación que

siguió a la moda en orden descendente fue de 5 puntos, aquí se encuentran los que consideran la formación en esta variable como muy necesaria y en este caso se pronunciaron 6 (30%), los que sumados al grupo anterior acumulan el 75 % del total.

En este mismo orden es evidente que los resultados que se derivan del análisis relacionado con la variable **conducción del proceso sobre la base del autoaprendizaje**, demuestra la manera singular que connota su importancia al considerar que la continuidad de estudios se enmarca en un modelo de enseñanza semipresencial cuya efectividad se verá aumentada en la medida que los docentes planifiquen, ejecuten, controlen y evalúen el tránsito de los estudiantes por sus estudios universitarios con un alto componente de autopreparación viéndose reducida la cantidad de horas que pasa el profesor frente a los educandos.

En este sentido, el grado de acuerdo los profesores principales con la afirmación de que los profesores a tiempo parcial que atiende son portadores de **habilidades metodológicas para propiciar y evaluar el autoaprendizaje**, se obtuvo un predominio de respuestas en desacuerdo con esta expresión, ya que 2 así se manifestaron para un 10%

Muy estrechamente relacionado con la conducción del proceso sobre la base del autoaprendizaje, se encuentra otra de las variables incluidas en el estudio de Acosta, específicamente respecto a la **aplicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones**, se pudo constatar que el 75 % de los profesores a tiempo parcial, reconocen como muy necesaria su formación en la variable analizada, al fluctuar las respuestas de 15 de los 20 encuestados entre 4 y 5 puntos de la escala aplicada.

Otra de las variables incluidas en este proceso de determinación de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial, es la relacionada con la **potenciación de las relaciones interdisciplinarias** desde el contenido de su asignatura. En este caso, los resultados se comportan de manera análoga a los anteriores, la moda que se obtuvo en el criterio de los encuestados fue igual al 5 de la escala encontrándose en este grupo 8 profesores quienes consideran como muy necesaria su formación y 7 estiman que es necesaria, encontrándose una frecuencia acumulada entre ambos grupos equivalente al 75% del total.

El hecho de considerar esta como otra de las aristas a incluir como componente de la formación –advierte Acosta –“*tampoco debe descuidarse, ya que al no enfocar el*

*contenido de tal manera que se generen integraciones entre las distintas disciplinas afines con la especialidad, puede redundar en la parcialización del conocimiento, cuando en realidad lo que se debe buscar en la educación superior es su integración. Ninguna materia es capaz de enseñar por sí sola, ni ayuda su impartición aislada a la formación de habilidades profesionales.”*

En este punto coincidimos con Acosta (2006) la necesidad de otorgar importancia trascendental a la posición que asuman niveles organizativos como la carrera, las disciplinas y colectivos de asignatura. Estas como estructuras que reúnen el claustro de mayor experiencia y por tanto “deben *convertirse en actores protagónicos e implicarse de manera activa en la minimización de el déficit cognitivo que se exhibe, con el afán de poco a poco ir erradicando esta insuficiencia del proceso*”. Se defiende la idea de que es necesario dejar claro a los profesores a tiempo parcial cuales son las disciplinas que integran la carrera, asignaturas por disciplina, nodos de articulación y zonas de empalme que existen entre ellas, en aras de que ganen en claridad y autonomía a la hora de impartir sus respectivas asignaturas.

Con respecto al **perfeccionamiento del sistema de evaluación** también puede ser reconocida como otra de las variables incluidas en el estudio que constituye una necesidad de formación para los profesores a tiempo parcial. En este caso la moda obtenida fue igual a 5, puntuación que se corresponde con aquellos que consideran la formación en esta variable como muy necesaria, en este caso se pronunciaron 7 profesores para un 35%. Además estiman que es necesario 7 profesores y al unir los dos grupos antes referidos se enmarcan en los mismos 14 sujetos lo que se corresponde con el %, dando muestras de la gran necesidad de formación que se exhibe en este ámbito del proceso.

Otra de las variables objeto de análisis, estar relacionada con la necesidad de formarse en el **reconocimiento de las particularidades del modelo pedagógico**, fue la de mayor predominio en cuanto a respuestas que giran en torno al criterio de no considerarla como tal, aunque esto no quiera decir que se pueda descuidar, las respuestas de los profesores a tiempo parcial, igualmente en este caso, quedaron evidencias de que, de todas las variables hasta ahora analizadas, esta resultó la de menores puntuaciones en cuanto a su reconocimiento como necesidad de formación. Sólo el 25 % de este grupo estimó como muy necesaria su formación en este ámbito y el 35 % la califica de necesaria, mientras el 40 % restante asume que esta no constituye

una necesidad de formación.

- **Análisis de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros en el curso 2007 – 2008, (Naranjo).**

Naranjo, por su parte insiste en este tipo de estudio y cumplimenta el análisis siguiendo los descriptores de Acosta de manera que en algunos aspectos se muestra resultados similares connotando una competencias mas que otras. La primera variable analizada y que reviste singular importancia, se corresponde con el **dominio del contenido propio de la materia que imparten**. En este caso se pudo constatar una moda igual a 5, o sea, la puntuación que más abunda en la muestra es la que se refiere a los que consideran la formación en esta variable como muy necesaria, ya que 12 (60%), así lo manifiestan. Además estiman que es necesario 7 profesores para un 35 % y al unir los dos grupos antes referidos se enmarca a 19 profesores a tiempo parcial lo que se corresponde con el 95 %, dando muestra de la gran necesidad de formación que se exhibe en este ámbito. En el caso de esta variable solo 1 profesor mostró respuesta neutral.

Al analizar el comportamiento de esta variable, insiste en destacar que, “ a pesar de que el modelo pedagógico creado para la continuidad de estudios, no tenga como requisito indispensable que la docencia sea asumida por profesionales titulados en la carrera donde actuarán como docentes, los Centro de Educación Superior deben obrar en aras de reforzar los recursos cognitivos en los casos en que se haga necesario, a través de la implementación de estrategias de formación que persigan dicho propósito e implicando a todos los niveles organizativos tanto en la dimensión de gestión como en la tecnológica, con el fin de ir erradicando estas insuficiencias cognitivas que se presentan, máxime cuando es reconocido como una gran necesidad de formación como ha quedado evidenciado anteriormente y por revestir trascendental importancia en la marcha eficiente del Proceso Docente Educativo.

Entre otras de las variables incluidas en este estudio se encuentra la **utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones durante el proceso de formación**, Partiendo de su valorización el 95 % de los profesores a tiempo parcial, reconocen como muy necesaria su formación en la variable analizada, al fluctuar las

respuestas de 19 de los 20 encuestados entre 4 y 5 puntos de la escala aplicada. Solo 1 de los profesores aprecia indecisiones en cuanto a su necesidad de formación en la citada variable.

Complementando ambos análisis, es evidente que en este contexto de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y su aplicación en la docencia también existen marcadas necesidades de formación. Lo anterior luego se trata entonces de *guiarlos a la aplicación de software profesionales, empleo de teleconferencias, utilización de plataformas interactivas, elaboración de páginas WEB en las distintas asignaturas, etc., herramientas que gradualmente vayan produciendo una real transformación del Proceso Docente Educativo y que den respuestas más eficaces al modelo pedagógico propio de estos programas* -señala Naranjo en su propuesta-

Es significativo como en relación con la **Didáctica de la Educación Superior**, el predominio estuvo asociado con quienes lo consideran necesario y muy necesario, ya que en cada respuesta se agrupa 9 y 10 profesores respectivamente, para un total de 19, agrupándose entre ambos el 95 % de los encuestados. Solo 1 profesor considera innecesaria su formación en la citada variable.

De tal caso la necesidad de incluir alguna forma de superación que realce las habilidades didácticas de estos docentes en función de minimizar las contradicciones que se puedan generar entre este déficit y una de las ideas rectoras del proceso de formación del profesional en Cuba, o sea, el vínculo de la instrucción con la educación, ocupa entonces un lugar esencial en cualquier proyección formativa para los profesores a tiempo parcial de la carrera Contabilidad en la SUM de Aguada, viene siendo reconocido por la dirección del Ministerio de Educación Superior no sólo como invariante de dicho proceso, sino como la idea rectora más importante de toda la educación en sentido general

Respecto a las **herramientas metodológicas para favorecer las relaciones entre las distintas disciplinas** Naranjo refiere que su estudio revela la permanencia de esta necesidad de formación para los profesores a tiempo parcial. En este caso, el predominio estuvo asociado con quienes lo consideran necesario y muy necesario, ya que en cada respuesta se agruparon 8 y 12 profesores respectivamente, para un total de 20 agrupándose entre ambas el 100 % de los encuestados.

Desde el análisis de este trabajo se considera la importancia de enfocar la formación a lograr integración entre las distintas disciplinas afines con la especialidad, pues esto puede redundar en cambios de concepciones acerca de la parcialización del conocimiento.

A juzgar por los criterios que fueron vertidos por los profesores a tiempo parcial, al expresar la magnitud de las necesidades de formación que presentan en lo relacionado con esta variable, el predominio estuvo asociado con quienes lo consideran como necesario y muy necesario, ya que en cada respuesta se agruparon 9 y 9 profesores, para un total de 18, agrupándose entre ambas el 90 % de los 20 encuestados. Únicamente 2 profesores (10 %), manifestaron indecisión.

La importancia de este estudio, exigió aplicar el cuestionario con igual número de preguntas y encuestar a los profesores de la carrera de Contabilidad en el curso 2008 – 2009 (20 profesores) en interés de revelar los comportamientos una vez aplicado parte del programa diseñado por Naranjo. Los resultados más significativos obtenidos en cuanto a las necesidades de formación declaradas por dichos profesores en esta oportunidad fueron:

- **Análisis de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la SUM de Aguada de Pasajeros en el curso 2008 – 2009. (Anexo # 4)**

La primera variable analizada y que reviste singular importancia, se corresponde con **la Didáctica de la Educación Superior**. En este caso, el predominio estuvo asociado con quienes lo consideran muy necesario 18 profesores, 2 necesarios. Lo analizado hasta este punto da la medida de la necesidad de incluir formas de superación que profundice en las habilidades didácticas de estos docentes en función de satisfacer sus necesidades, personificándolas y en temas que hayan sido solicitados por ellos, garantizando así el cumplimiento de una de las ideas rectoras del proceso de formación, su contextualización y satisfacer necesidades propias de estos profesionales.

La segunda variable analizada se corresponde con el **dominio del contenido propio de la materia que imparten**. En este caso se pudo constatar una moda igual a 5, o sea, la puntuación que más abunda en la muestra es la que se refiere a los que

consideran la formación en esta variable como muy necesaria, ya que 12 (60%), así lo manifiestan. Además estiman que es necesario 7 profesores para un 35 % y al unir los dos grupos antes referidos se enmarca a 19 profesores a tiempo parcial lo que se corresponde con el 95 %, dando muestra de la gran necesidad de formación que se exhibe en este ámbito. En el caso de esta variable solo 1 profesor mostró respuesta neutral. Dicha necesidad continua existe a pesar de estar diseñado un programa de formación para estos profesores.

Los resultados que se derivan del análisis relacionado con la variable **herramientas metodológicas para propiciar y evaluar el autoaprendizaje en los estudiantes**, es una de las variables fundamentales al considerar que la continuidad de estudios se enmarca en un modelo de enseñanza semipresencial cuya eficiencia se verá aumentada en la medida que los docentes planifiquen, ejecuten, controlen y evalúen el tránsito de los estudiantes por sus estudios universitarios con un alto componente de autopreparación viéndose reducida la cantidad de horas que pasa el profesor frente a los educandos.

Los criterios que fueron vertidos por los profesores a tiempo parcial, al expresar la magnitud de las necesidades de formación que presentan la relación con esta variable, el predominio estuvo asociado con quienes lo consideran como necesario y muy necesario, ya que en cada respuesta se agruparon 9 y 10 profesores, para un total de 19. Únicamente 1 profesores (5 %), manifestaron indecisión. Lo que demuestra que se debe continuar la perfección de las herramientas que propicien el autoaprendizaje.

La necesidad de formación con respecto al **enfoque del contenido desde una perspectiva educativa** es identificada también por los profesores, constituye un aspecto que guarda gran relación con la variable uno y dos ya que dominan el contenido, lo poseen pero les falta el enfoque desde una perspectiva educativa, prevalece el reconocimiento de la necesidad de formación en este ámbito. La moda obtenida en el grupo encuestado fue igual a 4 puntos que equivale a aquellos que consideran necesario consolidar sus habilidades didácticas en virtud de enfocar el contenido desde una perspectiva educativa, ya que 12 profesores así lo manifestaron representando el 60 % de la muestra. Como muy necesaria se pronunciaron 8 (40 %),

**Las herramientas metodológicas para favorecer las relaciones entre las distintas disciplinas** fueron reconocidas como otra de las variables que constituye una necesidad de formación para los profesores a tiempo parcial. En este caso, el

predominio estuvo asociado con quienes lo consideran necesario y muy necesario, ya que en cada respuesta se agruparon 12 y 8 profesores respectivamente.

Este indicador ha sido utilizado desde inicios de la Universalización, costantándose resultados en este sentido a partir de la implementación de acciones de formación dirigidas a satisfacer la necesidad de la integración entre las distintas disciplinas afines con la especialidad.

Otra de las variables objeto de análisis, debe señalarse que la necesidad de formarse en **asunción del proceso docente educativo en correspondencia con las particularidades del modelo pedagógico de la continuidad de estudios**, el 35 % (7) de este grupo estimó como muy necesaria su formación en este ámbito y el resto de los profesores lo consideran como muy necesario

De **la planificación del proceso docente educativo** en la carrera dependerá en gran medida la efectividad de la marcha del proceso docente educativo, considerándolo como el punto de partida al estructurar las asignaturas y por las implicaciones que el mismo tiene, de lo que se deriva que al analizar las necesidades de formación en cuanto a la capacidad que han de poseer los profesores a tiempo parcial en esa variable se obtuvo una moda asociada con el 4 de la escala aplicada. Este valor se corresponde con los profesores a tiempo parcial que consideran necesario formarse en este ámbito, encontrándose en este grupo 13 de los encuestados para un 65 %, muy necesario lo consideran 7 (35%).

El **perfeccionamiento del sistema de evaluación** también es reconocida como otra de las variables incluidas en el estudio que constituye una necesidad de formación para los profesores a tiempo parcial. En este caso la moda obtenida fue igual a 4, puntuación que se corresponde con aquellos que consideran la formación en esta variable como necesaria, en este caso se pronunciaron 14 profesores. Además estiman que es muy necesario 6 profesores

Entre otras de las variables incluidas en el estudio se encuentra la **utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones durante el proceso de formación**, considerado como un complemento muy necesario durante el desarrollo del Proceso Docente Educativo, ya que la semipresencialidad exige el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, así como la racionalidad y pertinencia durante su utilización, explotando la posibilidad de utilizar las posibilidades

técnicas y de comunicación de los centros de trabajo donde están insertados a fines con la especialidad y las asignaturas que imparten.

Aquí solo 6 de los profesores a tiempo parcial, reconocen como muy necesaria su formación en la variable analizada, el resto plantea el criterio de que la utilización de las TIC es necesaria.

A partir de estos, se procedió a confrontar y relacionar los resultados de dos de las preguntas del cuestionario que se le aplicaron a los profesores a tiempo parcial de esta carrera durante estos tres cursos consecutivos: la pregunta 5 y la pregunta 6 que aparece en el cuestionario que se les aplicó a los profesores a tiempo parcial (Anexo # 1).

La primera de ellas informa acerca de las necesidades de formación que presentan los profesores a tiempo parcial y la 6 alude a su estado de acuerdo y/o desacuerdo de estos sujetos acerca de la planificación y ejecución del trabajo metodológico desde la SUM y la Sede Central en relación con sus necesidades. Para procesar los datos obtenidos en el último estudio se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 12.0 y se representó el comportamiento de los valores, en las tablas y gráficos de barra de EXCEL.

- **Acerca de los resultados**

La primera pregunta que se analizó en el estudio comparado fue la pregunta 5 del cuestionario que informa sobre las necesidades de formación que presentan los profesores a tiempo parcial. De esta pregunta solo se tomó como referencia el criterio de los profesores a tiempo parcial (20 profesores) en la categoría de muy necesaria. Estos datos se reflejan en la siguiente figura:

Frecuencias : Pregunta 5	Muy necesaria		
	2006	2007	2008
Necesidad que presentan en cuanto a:			
Didáctica de la Educación Superior.	9	10	18
Dominio del contenido que imparte.	8	12	12
Herramientas metodológicas para propiciar y evaluar el auto aprendizaje en los estudiantes.	9	9	9
Herramientas Metodológicas para favorecer las relaciones entre las distintas disciplinas	6	8	8
Utilización de las TIC durante el proceso de formación	7	12	6
Enfoque del contenido desde una perspectiva educativa	7	7	8
Asunción del proceso docente educativo en correspondencia con las particularidades del modelo pedagógico en la continuidad de estudios	6	7	7
Perfeccionamiento de los sistemas de evaluación	9	7	6
Planificación del Proceso Docente Educativo.	7	7	7

**Fig 7: Tabla de frecuencia obtenida en la pregunta 5 del cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial por tres cursos. (Categoría: muy necesaria)**

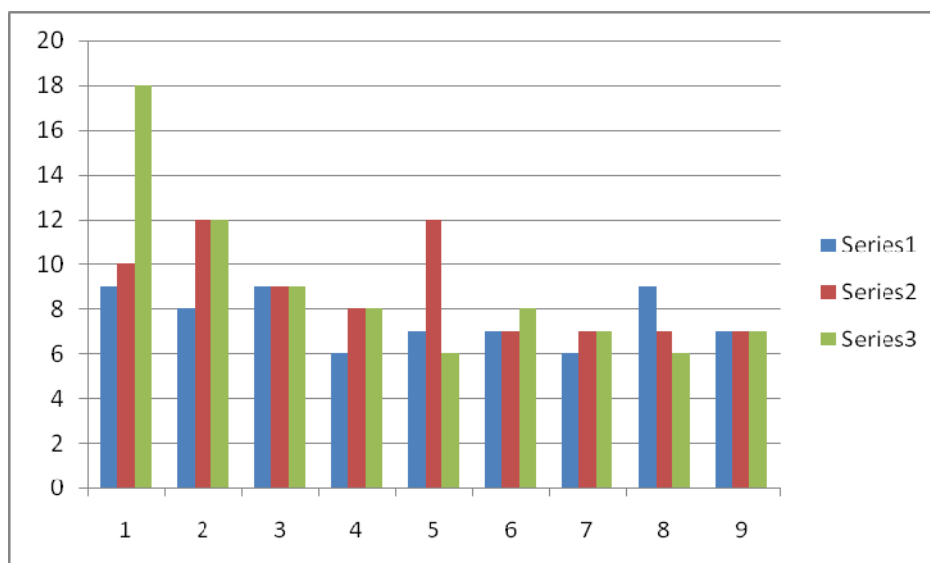
Según la tabla se arriba a la conclusión de que:

- El incremento del valor otorgado a la pregunta relacionada con la Didáctica de la Educación Superior en los 3 años hay que buscarlo en la contextualización de los cursos didácticos, en el modelo pedagógico y en la necesidad de personalizar el tratamiento de estos aspectos a cada profesor a tiempo parcial.
- En cuanto al dominio del contenido se aprecia un incremento el cual debe relacionarse con las propuestas de posgrado en la Universidad que aún no se concretan.
- El tercer indicador no varía, y con ello no varía el problema porque en la Sede Central se hace más énfasis en el contenido que en las herramientas

metodológicas que exige el modelo semi- presencial de la universalización centrado en el estudiante.

- En cuanto al criterio de los profesores, aumenta la necesidad de las Herramientas Metodológicas para favorecer las relaciones entre las distintas disciplinas y esto esta relacionado con la asignatura que imparten. Responde a la diferenciación con que se trabaja en la Sede Central.
- En el indicador relacionado con las TIC ha disminuido en el 2008 y esta dada por la necesidad individual de trabajar con las técnicas y herramientas informáticas para la clase (CD y plataformas interactivas )
- En cuanto al enfoque del contenido se mantiene un incremento en la necesidad de formación dada por la existencia de carencias para transmitir conocimiento, habilidades y modos de actuación, relacionados con el proceso docente educativo.
- En cuanto al proceso docente educativo, al atender al modelo pedagógico en la continuidad de estudios, se presenta una tendencia al crecimiento en la necesidad dado por la mantenida existencia de cómo asumir el modelo pedagógico centrado en el estudiante.
- En cuanto al perfeccionamiento de los sistemas de evaluación su tendencia a disminuir la necesidad, dado por factores condicionados por la elaboración de la evaluación final en la Sede Central.
- Analizando el último indicador se aprecia que se mantiene la necesidad de perfeccionar el proceso docente educativo. En ello puede estar incidiendo hasta factores individuales y de dirección.

Todos los datos reflejados en la tabla de la figura anterior se recogen en el siguiente gráfico donde se aprecian claramente las variaciones que sufrieron los indicadores que responden a las necesidades de los profesores durante los tres años en estudio.



**Fig # 8: Estudio de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial durante tres cursos.**

#### Legenda de la gráfica de la figura 8: Indicadores

1	Didáctica de la Educación Superior.
2	Dominio del contenido que imparte.
3	Herramientas metodológicas para propiciar y evaluar el auto aprendizaje en los estudiantes.
4	Herramientas Metodológicas para favorecer las relaciones entre las distintas disciplinas
5	Utilización de las TIC durante el proceso de formación
6	Enfoque del contenido desde una perspectiva educativa
7	Asunción del proceso docente educativo en correspondencia con las particularidades del modelo pedagógico en la continuidad de estudios
8	Perfeccionamiento de los sistemas de evaluación
9	Planificación del Proceso Docente Educativo

Otra de las preguntas que sirven de base para el estudio fue la 6 (Anexo # 1) en la cual los profesores a tiempo parcial (20 profesores) expresan su nivel de acuerdo según las actividades relacionadas con el trabajo metodológico planificado desde la SUM y la Sede Central. Se tomaron como base para el estudio los datos en la categoría de muy de acuerdo. Específicamente los del curso 2008 – 2009 aparecen en el Anexo 5. Para comparar los datos en dichos cursos podemos centrar la atención en la figura que sigue:

<b>Frecuencia: Pregunta 6</b>	<b>Muy de acuerdo</b>		
<b>En cuanto al trabajo metodológico:</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Relación entre las necesidades de formación y las actividades que se programan en la SUM.	7	9	9
Se siente preparado para impartir actividades metodológicas en la carrera.	3	2	3
En la Sede Central se programan actividades que permiten satisfacer mis necesidades de formación.	4	5	3
Existe un adecuado control de la marcha del Proceso Docente Educativo por parte de la dirección de la SUM.	7	13	6
Existe un adecuado control de la marcha del Proceso Docente Educativo por parte de la dirección de la Sede Central.	3	8	3
Participo de manera activa en las actividades que se convocan en los distintos niveles.	4	4	3

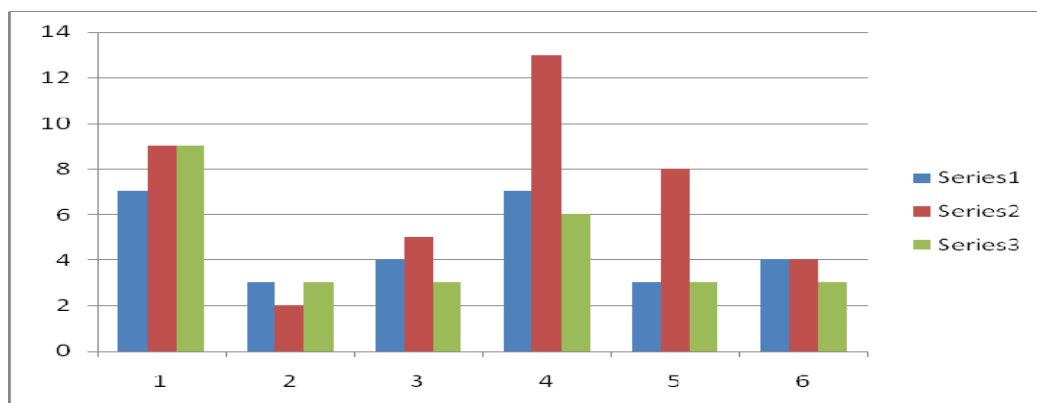
**Fig 9: Tabla de frecuencia obtenida en la pregunta 6 del cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial por tres cursos. (Categoría: muy de acuerdo)**

Según los criterios antes expuestos se presentan las siguientes conclusiones:

- Según el primer indicador se aprecia un incremento en las actividades metodológicas programadas por la SUM responden a las necesidades de formación que presentan los profesores, lo que denota una respuesta práctica a las necesidades de formación.
- Según la preparación para desarrollar actividades metodológicas, la disminución en el 2007 no fue significativa pero no obstante esta pudo estar relacionada a la entrada al claustro de nuevos profesores con menos experiencia para enfrentar las actividades metodológicas programadas. Puede relacionarse a que se programaron actividades metodológicas más complejas para la categoría docente (Instructor) que ostenta la mayoría de los docentes. Es preciso decir también que con respecto a la muestra que fue tomada para el estudio pocos profesores plantean que se sienten para impartir dichas actividades metodológicas.

- Los profesores encuestados principalmente en el 2008 muestran insatisfacción con las actividades metodológicas que programa la Sede Central para cubrir sus necesidades de formación, esta conclusión se denota en la disminución del indicador para el año 2008, lo que puede estar en relación con la prioridad que se les da a los noveles, la estrategia metodológica de los departamentos con mayor enfoque a contenidos y el carácter general con que se trabajan los problemas de estos programas desde la sede central.
- En el cuarto indicador se percibe inestabilidad en el comportamiento del indicador ya que para el 2008 disminuyó considerablemente con respecto al año anterior, ya que solo 6 profesores están muy de acuerdo con el control de marcha del proceso docente educativo por parte de la dirección de la SUM.
- Lo mismo sucede con el control desde la Sede Central ya que también disminuyó para el 2008, donde solo tres profesores se muestran muy de acuerdo con el adecuado control de marcha del proceso docente educativo desde la Sede Central.
- Ya en el último indicador, referido a la participación de los profesores a tiempo parcial en las diferentes actividades metodológicas programadas en las distintas instancias se manifiesta una disminución no significativa para el año 2008. Lo significativo en el estudio de este indicador es que muy pocos profesores están muy de acuerdo con que participan en dichas actividades. Esto puede estar relacionado con la distancia de la Sede Central, con el transporte, con la dirección de las instancias, con la divulgación, con el tiempo disponible y con el interés individual de los profesores.

En el gráfico que se presenta a continuación se perciben mejor las variaciones sufridas por los indicadores en el transcurso de los tres cursos académicos en estudio.



**Fig # 10: Grado de acuerdo o desacuerdo de los profesores a tiempo parcial con lo relacionado al trabajo metodológico programado por las diferentes instancias durante tres cursos.**

#### Leyenda del gráfico de la figura 10: Indicadores

1	Relación entre las necesidades de formación y las actividades que se programan en la SUM.
2	Se siente preparado para impartir actividades metodológicas en la carrera.
3	En la Sede Central se programan actividades que permiten satisfacer mis necesidades de formación.
4	Existe un adecuado control de la marcha del PDE por parte de la dirección de la SUM.
5	Existe un adecuado control de la marcha del PDE por parte de la dirección de la Sede Central.
6	Participo de manera activa en las actividades que se convocan en los distintos niveles.

Como se aprecia en la gráfica –según el primer indicador- las actividades metodológicas tienden a ser alternativas para resolver problemas relacionados con la docencia, sin embargo, no se sienten preparados para asumir esta tarea en la carrera, lo que es reflejo del carácter homogéneo de las actividades hipotecando la potenciación de las competencias técnico profesionales que desde la docencia es necesario articular para responder al perfil de la carrera en la que labora.

El control y la evaluación del proceso por parte de la SUM y de la sede central reflejan un comportamiento directo, lo que es reflejo de una no autogestión de los procesos

internos de evaluación y control del trabajo de la SUM para su perfeccionamiento continuo. Ello entra en contradicción con el carácter sistémico y estratégico declarado en el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos de la Universalización en las SUM.

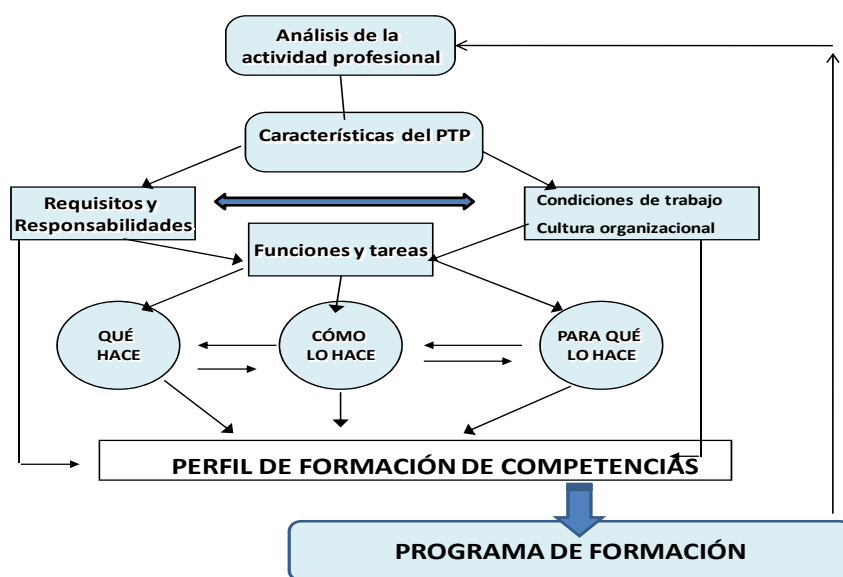
La realidad educativa en el 2008 a partir de revisión de documentos y entrevistas revela que las acciones del Programa de Formación elaborado por Naranjo Y (2007) deja su impronta en indicadores de calidad de la gestión en la formación de los profesores a tiempo parcial que en la carrera se realiza durante tres cursos académicos. Se eleva la categoría docente, se incrementan la participación en eventos, aumenta el número de publicaciones, se mejoran los resultados en controles a clase, aumenta el nivel académico del claustro al defender la maestría semi-presencial cinco profesores de esta carrera, entre otras.

No obstante, un estudio de autodiagnóstico de las competencias necesarias realizada en el marco de una investigación muestra que las competencias básicas y genéricas constituyen prioridad de la proyección de la formación de los Recursos Humanos de la carrera de Contabilidad en esta SUM. Tal consideración advierte la necesidad de cambios en las concepciones de gestión de la formación y tomar en consideración el carácter personalizado y contextual del proceso en el cual articulen las formas de superación, se eleve la participación de los sujetos sobre todo de los directivos académicos en interacción con los profesores de la carrera en las condiciones de la SUM.

## **2.2 La propuesta**

La valoración de estos resultados y la contrastación de las ideas teóricas sistematizadas en el Capítulo I, sirvieron de base para elaborar la propuesta. Se asumió como referente inicial el análisis de la actividad profesional desde la relación entre los requisitos y responsabilidades que los profesores a tiempo parcial tienen como trabajadores de una empresa y las condiciones de trabajo y cultura organizacional que se configura en la SUM, las cuales se **encuentran asumidas desde la funciones y tareas que desempeña como profesor universitario**: es preciso tener en cuenta que las exigencias de esta actividad pedagógica profesional incluye la vinculación y optimización de las competencias laborales técnicas y las propias de la actividad pedagógica.

Es preciso considerar que el perfil de formación profesional constituye una guía, que deviene en el que se dejan precisas las características, conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que debe poseer el docente para desempeñarse y las potencialidades de este, expresadas también en competencias. La contrastación de estas deviene en una jerarquización de estas a cumplimentar en el programa. Por tanto el perfil expresa la relación del desempeño con las exigencias de la enseñanza y los rasgos personales del profesor a tiempo parcial que pueden contribuir a su potenciación. Al connotar las funciones y tareas se prescribe el perfil de formación de competencias del profesor a tiempo parcial y es sobre esta base que los directivos de la SUM pueden iniciar la proyección de la formación. Una representación de proceso antes presentado se aprecia en la figura que sigue:



**Fig 11. Lógica de la determinación de las competencias como premisas para la elaboración de programas de formación de los profesores tiempo parcial.**

(Adaptado de Cuesta Santo, 2005)

De acuerdo con lo abordado hasta aquí se precisaron tres ideas como fundamento del **Procedimiento** en cuestión, las cuales se explican a continuación:

➤ **Las necesidades de formación basadas en competencias como premisa para la organización del proceso**

La determinación de necesidades constituye un elemento básico para la proyección de la esfera del saber en la actividad pedagógica, puesto que permite indagar, explorar, estructurar, priorizar y ordenar las verdaderas necesidades que demandan los profesionales, además constituyen un proceso que permite identificar, documentar y justificar vacíos o carencias entre lo que es y lo que debiera ser en relación con los resultados.

Existen diferentes modelos para la determinación de necesidades, que poseen características específicas que los hacen utilizables en este medio, algunos de ellos son:

- ❖ **Modelo inductivo (tipo I):** En este hay un acercamiento al modelo real de actuación, las expectativas y los resultados se obtienen primero de los miembros representantes de la comunidad en que se encuentra la institución educativa.
- ❖ **Modelo deductivo (tipo d):** Parte del modelo ideal de actuación profesional, de las metas y declaración de resultados actuales.
- ❖ **Modelo tradicional:** Es el más usado, se inicia con ciertas declaraciones de metas, al no tomar en consideración las relaciones existentes entre las variables o dimensiones de la evaluación de necesidades, ni reunir los datos empíricos necesarios. No es muy recomendable su uso.
- ❖ **Modelo centrado en el analista:** En él existe una evidente centralización de las actividades en el evaluador, prescindiendo de las opiniones de los evaluados.
- ❖ **Modelo participativo:** en contraposición con el anterior se involucran directamente a todos los afectados en el problema, lo cual permite tener una visión más amplia y recoger información de otras fuentes.

Además de los mencionados anteriormente, existen otros, a tener en cuenta, tal es el caso del Modelo de Kauffman, Stoffebean y el de David Leiva González, (citados por Acosta, 2006). Todos los autores coinciden en la necesidad de *diagnosticar, satisfacer y evaluar las necesidades para lograr efectividad en los procesos que se llevan a cabo, lo cual resulta válido para la educación.*

En este caso se considera apropiado tomar los aspectos positivos de los modelos tradicional y participativo; con ello, por un lado, se asumen como premisa del diseño y desarrollo de actividades de formación y desarrollo profesional están condicionado por las exigencias del cambio educativo; las competencias que posean lo docentes y la posibilidad que ofrecen las nuevas formas de posgrado que se establecen hoy.

Por ello, la determinación de necesidades se sustenta en determinar el nivel de desarrollo de las competencias que poseen los docentes y precisar la brecha que existe entre este nivel y el deseado según las exigencias de su desempeño. Para ello deberán emplearse instrumentos tales como: encuestas, entrevistas grupales e individuales, revisión de documentos, todo lo cual permitió recoger la información necesaria para el diagnóstico.

Luego se inicia con una **caracterización** de las competencias que posee y se definen las particularidades individuales del profesores a tiempo parcial, de su entorno y, en correspondencia, se construye una valoración integral que abarca aspectos pedagógicos, psicológicos, laborales y sociales, así como la evaluación de su desempeño como profesor universitario en la comunidad. De tal caso posee un carácter explicativo y personalizado que establece las relaciones que se producen entre factores y condiciones personales para promover el desarrollo profesional.

Así se permite valorar las posibles causas que inciden en el desempeño y con ello establecer el **diagnóstico** que debe ser entendido como un proceso de toma de decisiones, concebidas sobre la base del análisis y la valoración de un cúmulo de información recopilada de manera intencional. Este se convertirá en referente esencia para diseñar programa de formación.

Luego, el proceso de determinación de necesidades de los profesores a tiempo parcial descansa en la *reflexión y el análisis de las competencias necesarias para cumplir sus funciones, entiéndase conocimientos, habilidades y actitudes acorde a las exigencias de la enseñanza universitaria*. Esta determinación de necesidades deberá tener en cuenta lo individual y lo grupal, atendiendo a las carrera, un criterio esencial lo constituye la experiencia o nivel de desarrollo alcanzado por cada uno de los docentes incorporados a la muestra.

➤ **La orientación al perfeccionamiento de las prácticas educativas**

Esta idea supone un propósito esencial: la calidad del proceso de formación del estudiante al conseguir una mejora en el desempeño del profesor a tiempo parcial

alude por tanto a las acciones que se realizan para promover el cumplimiento de los objetivos del programa de Universalización desde el buen desempeño de los docentes.

Tal propósito indica que un punto de atención deben ser los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades que conforman las competencias relacionadas con la dirección del proceso formativo en las que descansa el éxito y los desafíos al desempeño del profesores a tiempo parcial. Estos saberes incluyen además aprender a observar su práctica, identificar sus problemas y progresos, gestionar sus propios procesos de aprendizaje, tomar decisiones, autovalorarse para estimular la autodirección y aprovechar al máximo sus potencialidades. Estos se relacionan con los conocimientos de las asignaturas que imparten y sus metodologías; las habilidades de planificación del proceso con una concepción interdisciplinaria, de orientación e investigativas y las capacidades para trabajar en equipos, participar en los debates de forma abierta, organizada, flexible, lograr consensos, analizar la práctica de forma crítica, ponerla en común y compartirla, elaborar documentos de forma ágil que sinteticen la experiencia propia de los docentes y los aportes de ésta a los demás.

Asumir estos retos profesionales se convierte en elemento dinamizador del procesos de formación y exige elevar su implicación y responsabilidad en el desarrollo de las actividades que se le presenten en calidad de propuestas o de manera dirigida. Incluye por tanto al profesor a tiempo parcial como un sujeto protagonista de su propio desarrollo y a los dirigentes académicos como responsables de la concreción del sistema de relaciones y oportunidades que toma como marco legal y potenciador el contexto de la universalización.

- *El carácter intencional y mediatizado de la Formación del profesor a tiempo parcial como vía para su desarrollo.*

La intencionalidad de todo proceso formativo descansa en los objetivos de la transformación que se quiere lograr. En este ámbito esta cursa desde el interés por optimizar que pueden ser utilizados para potenciar el desarrollo pedagógico profesional del profesor a tiempo parcial. Alude, por tanto, a alcanzar los propósitos y objetivos de transformación a partir de las acciones que se organicen en la SUM.

De tal caso la intencionalidad otorga sentido a las acciones que se organizan asumiendo una especial relevancia para el futuro desarrollo profesional del profesor a tiempo parcial en un rango de tiempo. Por ello, incluyen sobre *los recursos*

*personológicos y los contenidos pedagógicos* que resultan esenciales de las competencias necesarias para el desempeño pedagógico profesional.

Desde esta perspectiva los cambios a promover en el profesor a tiempo parcial incluyen conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades psicosociales y pedagógicas fundamentales para enfrentarse con éxito a las exigencias y desafíos de la profesión, actuar de manera pertinente ante las oportunidades que se le presentan para asumir funciones profesionales de manera responsable. Estos saberes están relacionados con: aprender a conocerse a sí mismo y las posibilidades de desarrollo que se le presentan. Es esta por tanto una competencia relacionada con la toma de decisiones, que incluye la autovaloración, la autodirección y el aprovechamiento de sus potencialidades y las del entorno. Se incluyen también los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades profesionales que juegan un papel esencial para el desempeño pedagógico profesional que se relacionan con los conocimientos de: las tareas y funciones que deberán cumplimentar en las asignaturas que imparten y las actividades metodológicas; las habilidades de: planificación del proceso con una concepción interdisciplinaria, de orientación e investigación y las capacidades para: reconceptualizar su vida laboral a partir de su nuevo rol del profesor a tiempo parcial.

Por tanto, la intencionalidad de la formación del Profesor a Tiempo Parcial actúa como estímulo para su desarrollo profesional presupone nuevas metas cognitivas cuya secuenciación progresiva constituye prioridad para la dirección de la SUM y por tanto a ella corresponde la movilización y concientización de los retos profesionales y la disposición para participar de manera responsable ante las acciones:

➤ **El carácter participativo del proceso como premisa de desarrollo.**

La noción de participación justifica que en la propuesta se considere esencial el protagonismo de los profesores a tiempo parcial tanto como el de los directivos académicos que son los organizadores del programa de actividades de formación que el primero deberá cumplir que sustentan los modelos democráticos, práctica de inclusión colectiva, cuyos aprendizajes adquieren diferentes sentidos y significados.

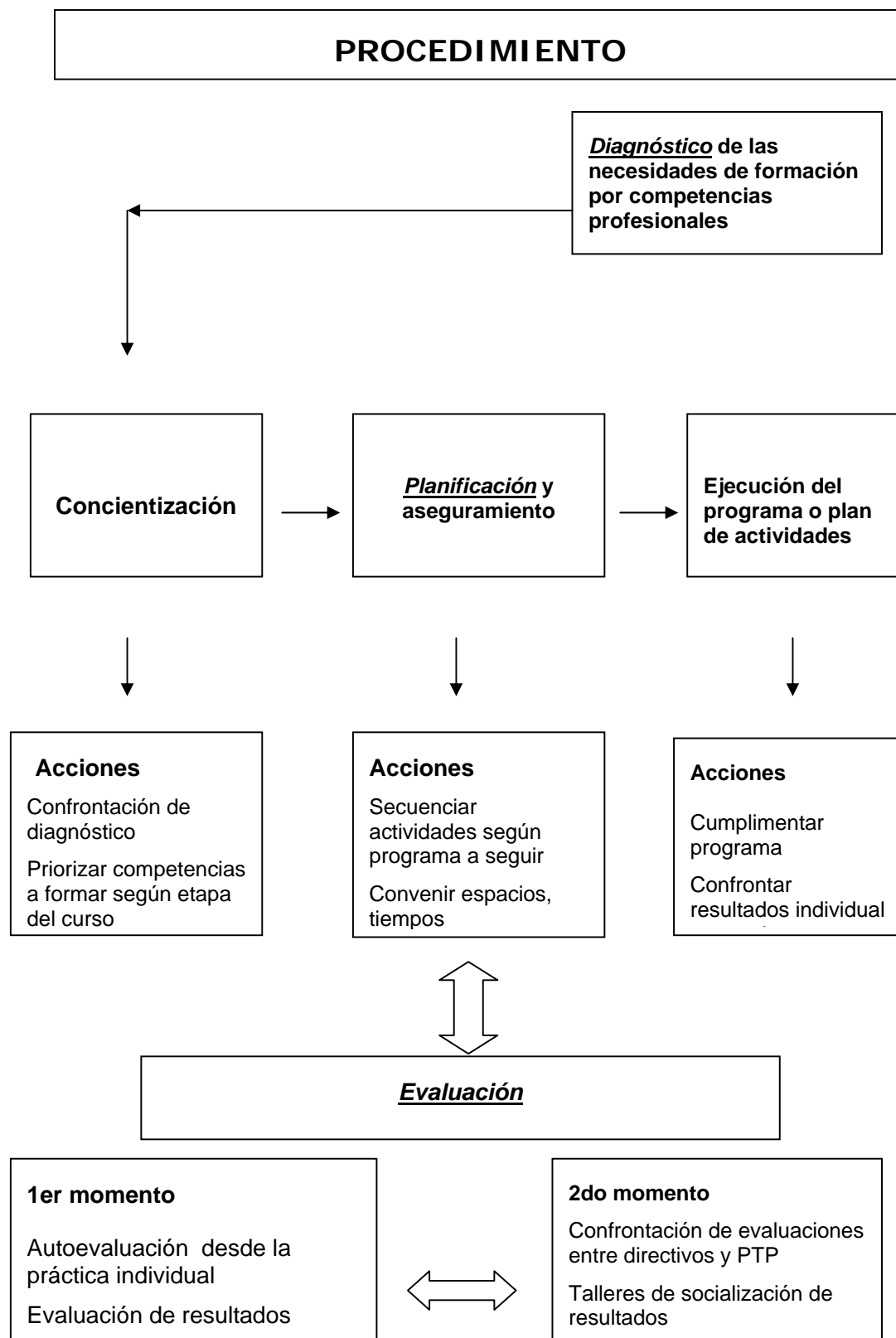
La participación por tanto se concibe como una responsabilidad y compromiso necesario para concretar el modelo democrático de nuestro sistema pero también es una manera de manejar de forma adecuada las relaciones e interacciones que deben ser ejercidas por los sujetos en los procesos de formación y desarrollo de las competencias profesionales. Consiste en la construcción y reconstrucción de las

prácticas desde el diálogo de los sujetos implicados en actividades grupales, deberá lograrse comprensión y al acceso de los progresos y limitaciones de sus prácticas. Los profesores a tiempo parcial al participar tienen la oportunidad de acercarse a su rol y promover actitudes que lo identifica con su función de profesor universitario

No puede olvidarse que la participación cambia la posición del profesor a tiempo parcial ante las decisiones de la proyección de formación desde el diagnóstico y ahora le otorga un papel protagónico en la planificación y desarrollo del proceso formativo. Supone, en primer término, atribuirle responsabilidades a los profesores a tiempo parcial desarrollar la responsabilidad dinamizadora, la selección de los contenidos y formas que se deben aplicar. Se moviliza así la disposición del proceso y esto explica que se asuma como eje para tomar decisiones para satisfacer los motivos, necesidades, intereses y erradicar los problemas que se identifican y orientan las prácticas.

Luego, implica la colaboración y las relaciones afectivas de influencia que optimiza las fuerzas educando a los participantes en el desarrollo de aprendizajes conjuntos que rompen los esquemas individuales para ir a la adaptación y el equilibrio entre las prácticas y las exigencias de la Educación Superior.

El procedimiento cursa desde una secuenciación de pasos que define acciones orientadas a tres aspectos básicos; las relacionadas con el diagnóstico, la planificación y la evaluación; y dos mediadoras: las que se relacionan con la concientización y la ejecución que se caracterizan por un alto nivel de flexibilidad y contextualización. El proceso se puede ver en la figura que sigue:



**Fig 12. Representación gráfica del procedimiento (Elaborado por la autora)**

Este procedimiento perfecciona la implementación del sistema de Gestión de los Recursos Humanos en la Universalización, según las acciones básicas y medidoras se convenga en el plan de trabajo individual del docente y a través de ello se puede interactuar en el perfeccionamiento de varios de sus subsistemas (planeación, formación y evaluación) y garantizar que todas tributen en tiempo real al perfeccionamiento del desempeño individual y colectivo, es decir, es un elemento de eficiencia del sistema.

Por otro lado, el procedimiento permite implementar de manera centralizada al individuo, la carrera, la SUM, las regulaciones establecidas por el MES (Instrucción No. 3/08) referida a la formación de los profesores a tiempo parcial en las SUM ya que logra articular lo general y lo particular potenciando aquellas fortalezas de la formación que garanticen la eficiencia de su implementación y efecto en las actividades sustantivas de las SUM a través del desarrollo individual y colectivo de sus recursos humanos.

Además el procedimiento permite a los directivos de las SUM y la carrera constantemente realizar las conexiones necesarias durante su implementación para el cumplimiento de sus objetivos con la eficiencia y eficacia que requiere la gestión universitaria en las condiciones de la nueva Universidad Cubana para garantizar el mantenimiento de los profesores a tiempo parcial en la Universalización.

Desde esta perspectiva se explica a continuación cada uno de los pasos del procedimiento en sí mismo.

**I. Diagnóstico de las necesidades de formación basadas en competencias genéricas y específicas** cursa como un proceso esencial para orientar la toma de decisiones. En este caso supone concebirlo como un tipo de evaluación y por tanto se proyecta desde una concepción científica en la que se define qué; a quién se aplica, en qué momento se aplica y para qué se aplica. Pero, el enfoque que define la naturaleza de este proceso permitirá identificar las necesidades y potencialidades jerarquizar los problemas a resolver y a partir de estas seleccionar las alternativas de intervención que permitan dinamizar el proceso de formación del profesor a tiempo parcial desde su propio contexto.

En este interés se combina las formas de diagnóstico y autodiagnóstico. La primera desde la aplicación de instrumentos y técnicas el que se vincula directamente la evaluación del desempeño y en el segundo se pone atención en la propia valoración crítica del profesor a tiempo parcial respecto a su propia concepción del nivel que alcanzan las competencias genéricas y específicas

Así a partir de la concepción metodológica que sustenta este paso en las propuestas de Yanet y Yamila se asume la siguiente concepción para el diagnóstico de necesidades:



**Fig # 13. Articulación de las competencias que sustentan la formación del profesor a tiempo parcial.**

Nótese que las competencias básicas resultan el punto de partida para el diagnóstico y proyección de las competencias genéricas y específicas que se agrupan a partir de las funciones esenciales del profesor a tiempo parcial los aspectos que la conforman aparecen desglosados en el Capítulo I.

Para este procedimiento de diagnóstico resulta necesario la revisión de documentos oficiales, pues permite no perder de vista las particularidades del modelo pedagógico y caracterizar las acciones que se han venido acometiendo en función de desarrollar la formación de los profesores a tiempo parcial en la SUM sobre todo, a partir de correlacionar estas con las principales funciones que se le han asignado como profesor universitario.

La revisión de documentos tales como la última evaluación del desempeño y el currículum vitae de cada profesor teniendo en cuenta los últimos 5 años permite conocer elementos relacionados con las principales necesidades de formación que están presentes en estos profesores, así como de las fortalezas y debilidades fundamentales del desempeño de los mismos. A esto se une sus protocolos de asignaturas, proyectos que desarrollan y la aplicación del cuestionario de evaluación de competencias de formación de los profesores a tiempo parcial -validado por Acosta (2006)- y en la que incluyen los aspectos relacionados con: la categoría docente; la experiencia en la docencia universitaria.; grado científico y académico; la formación realizada y nuevas necesidades. Todas detectadas por los superiores y autodagnosticadas.

Pero la triangulación de esta información es en definitiva la que podrá asumirse como resultado y constituye de inmediato en el referente fundamental para la elaboración de programas. Para su procesamiento es utilizado el paquete estadístico SPSS, en su versión 12.0.

**II. Concientización** resulta básico para promover la orientación del cambio o transformación que se desea lograr; en este sentido las acciones a seguir informan acerca de un proceso de encuentro y comprensión de las necesidades de los profesores a tiempo parcial y la creación de las condiciones para elevar su disposición hacia las actividades de formación y superación. Este proceso implica que las valoraciones de los Profesores a Tiempo Parcial se tomen en cuenta y las opiniones de los directivos se confronten hasta conseguir entender porque y que necesita cada profesor a tiempo parcial, luego también será esta una oportunidad para que los directivos ajusten sus criterios respecto a los métodos y formas que han utilizado para propiciar la formación profesional de los profesores a tiempo parcial. El proceso deberá entonces jerarquizar las competencias a formar según etapa del curso y establecer los compromisos los cuales deben quedar planteados de manera oficial en el convenio individual o en el proyecto de formación que se organice a tales efectos

**III. Planificación y aseguramiento** constituye el paso en que se elaboran los programas correspondientes en los cuales aparece la secuenciación de las actividades declarando en cada caso los espacios, tiempos y materiales necesarios. Es por lo regular una tarea de expertos pero en los que también se podrán vincular los profesores a tiempo parcial más experimentados o aquellos que ya hayan alcanzado niveles

superiores en el desarrollo de determinadas competencias y pueden ayudar a sus compañeros socializando sus experiencias.

El programa de formación se considera un documento de carácter estratégico que guía las acciones e intervenciones para atender y estimular la solución de las necesidades de los profesores a tiempo parcial y promover su desarrollo a partir de las diversas formas de formación programa por tanto secuencia, articula planificar y organizar las formas estimulando las aspiraciones e intereses personales por la formación y el desarrollo como profesor universitario. De ahí que en él se concatenen procesos cognitivos, afectivos y volitivos del docente.

El programa posee carácter intencional y proyectivo. La intencionalidad se define en el objetivo, secuencia de contenidos, las formas, y tipo de relación que se utilizará de acuerdo con los objetivos y contenidos del desarrollo. Como el programa depende de la capacidad de los sujetos implicados en su planificación, organización ejecución y control, así como del compromiso de los profesores a tiempo parcial en para la adquisición y producción de conocimientos, el desarrollo de habilidades, capacidades, el control de sus progresos y la determinación de los problemas por resolver, este debe tener una estructura flexible, alternativas que permita orientar con coherencia las intervenciones externas y las implicaciones personales necesarias. El programa debe tomar como contexto de formación el desempeño cotidiano, la reflexión que sobre este realiza el docente, la problematización de la práctica, los métodos, formas y vías que emplea en su solución, la producción de conocimientos en áreas de formación específicas.: docente, metodológica, investigativa, extensionista.

Las actividades, por su parte definen las formas que serán de manera lógica y gradual para que contribuyan a materializar los objetivos generales declarados en el perfil de desarrollo de cada docente. Luego, este paso de debe priorizarse la sensibilización con las exigencias didácticas de ellas y ofrecer la oportunidad de ganar en movilización de sus recursos psicológicos de cada uno para promover la transformación que se desea.

Luego se particulariza en las actividades de formación que se estructuran en objetivos, contenidos, formas de desarrollo, y los resultados que como tal se deberán presentar por el profesor una vez concluido el proceso formativo. A continuación se precisa la concepción del programa de formación.

En su parte externa incluye:

<u>OBJETIVO</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>FORMA</u>	<u>TIPO DE RESULTADO</u>
Concreta la intención de la actividad	Precisa los aspectos que abordara según la concepción	Identifica el tipo de actividad	Se identifica con la forma en que se evaluará el aprendizaje

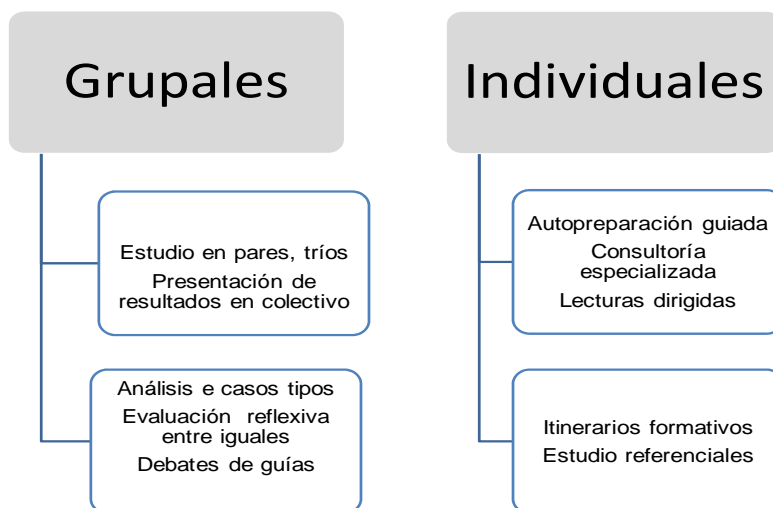
**Fig # 14. Concepción del programa de formación de los profesores a tiempo parcial**

En los programas cuyos objetivos deben estar referidos a los competencias básicas, genéricas y específicas o a una de ellas en estrecha interacción con la prioridad de las necesidades de formación detectadas en el diagnóstico y la importancia de la actividad profesional que realiza en interés de provocar los cambios necesarios desde el modo de actuación, lo cual permite alcanzar un estadio superior en el desempeño del profesor universitario e incentivar el perfeccionamiento auto gestionado.

Se precisa que el docente esté dispuesto al aprendizaje continuo y la actualización, tener una actitud abierta a la crítica, aproveche al máximo los espacios, tiempos y sujetos que le puedan aportar a su formación pro tanto se defiende el criterio de que deberá otorgarse prioridad máxima a la autopreparación como expresión de autogestión, autodirección y autoformación como competencias personales relacionadas con la personalidad del profesor universitario que se necesita al considerar que estas resultan clave en el desarrollo continuo del recurso humano: estas se relacionan también con las competencias profesionales relacionadas con el análisis de manera crítica de la práctica e integrar conocimientos de las ciencias que imparte y los propios de las ciencias de la educación superior.

Como puede apreciarse las competencias básicas y genéricas resultan esenciales en la determinación del contenido y descansan en la idea de tener una visión del perfil de la profesión en su concepción y formas de llegar a concretarlos en la práctica, mientras que las específicas permitirán modelar el contenido de la profesión para los estudiantes en formación.

Las formas por su parte se ajustan a las posibilidades de la SUM y si bien no se descartan los cursos, talleres, conferencia, seminarios especializados; esta vez se sugieren nuevas formas asociadas a la gestión misma de la institución y a la naturaleza de los problemas que tiene los profesor a tiempo parcial para desempeñar su trabajo: en este caso sugerimos los siguientes.



**Fig # 15. Tipología de formas de actividades para la formación por competencias del profesor a tiempo parcial.**

De acuerdo con la configuración que se ha establecido para este programa y atendiendo a un proceso de contrastación creativa de las formas ya establecidas por otros autores citados en esta tesis se caracteriza estas formas como sigue:

- **Estudio en pares, tríos:** Refiere la constitución de un pequeño grupo que tiene necesidades formadas comunes y cada uno estudio algo referente ala tema que luego se comparte para llegar a conclusiones
- **Presentación de resultados en colectivo:** Resulta una manera de socializar el estudio delineando la manera en que se ha concientizado y aprendiendo a un proceso para que el resto de los profesores puedan emitir criterios y enriquecer el trabajo

- **Análisis e casos típicos:** Incluye una manera de someter a discusión la práctica a partir de situaciones o casos que se presentan y que se han pensado soluciones que al compartirse pueden enriquecerse o mejorarse.
- **Evaluación reflexiva entre iguales:** Supone dos tipos de modalidades revisión de documentos y la observación de actividades de manera en que los participantes valoran cómo está cumpliendo la competencia y que debe ser cambiado desde la experiencia que él posee. Es un proceso dialéctico de interrelación en el que se cambian los roles y los resultados no trascienden a menos que sea para la búsqueda de ayuda especializada.
- **Debates de guías:** Supone la elaboración por especialistas de guías temáticas o de preguntas que incluyen un estudio previo para luego en grupos discutir los hallazgos y las reflexiones que se promueven en torno al tema.
- **Autopreparación guiada:** Su característica descansa en la sugerencia de que debe leerse o estudiarse y como debe introducir lo aprendido en la actividad que desarrolla. Es organizada por el directivo o especialista y se evalúa a través de informes test o la propia observación de la actividad docente.
- **Consultoría especializada:** Es una variante de las formas de intervención de especialista pero aquí se solicita y organiza tanto por el director de la SUM como por el propio profesor a tiempo parcial.
- **Lecturas dirigidas:** Sugiere una secuencia de lecturas a cumplimentar en un período y cuya actividad de cierre incluye debates de libros, ensayos críticos o comparados
- **Itinerarios formativos** supone la articulación de diversas formas pero su característica es que incluye donde ,cuando y con quién y como se cumplirán de ahí su nombre
- **Estudio referenciales:** Es más abierta e incluye la selección de lecturas o estudio que realiza de manera autogestionada el profesor a tiempo parcial y que presenta como resultados en artículos o materiales para la docencia.

Aunque no se establece, ni se condiciona un orden específico se considera que las formas individuales pueden enriquecer las grupales, de ahí que deban ser dirigidas en

este orden por los directivos a partir del objetivo de formación que en este caso se advierte debe ser el mismo o al menos expresar una derivación de las metas con un enfoque estratégico que determina el diagnóstico inicial.

Estas formas condicionan el tipo de presentación de los resultados que se pueden planificar para cada docente y que son diferentes, de acuerdo con el tipo de forma individual, grupal- .estas pueden ser ponencias, resúmenes, informes tablas comparativas y actividades modelos. Los informes pueden incluir las bibliográficas sobre el tema estudiado, resultados de la práctica a partir de los diseños así como resultados de instrumentos aplicados para profundizar sobre el tema.

También puede considerarse en los resúmenes e informes las regularidades de la acción desarrollada para aplicar lo aprendido y con ella podrán realizarse sesiones de trabajo en el grupo con el fin de la mejora. En el caso de los artículos, ensayos ponencias que se presenten estarán más orientados a la elaboración o a la valoración que de estos temas estudiados realizarán los profesores a tiempo parcial al contrastar su teoría y su práctica.

Los aseguramientos al proceso varían en su naturaleza y concreción pero por lo general deberá incluir los recursos para que el profesor a tiempo parcial pueda cumplir el plan convenido y generar a partir de los cambios que se necesitan en su desempeño y niveles superiores de desarrollo de las competencias genéricas y específicas.

Esta coordinación/negociación del programa se identifica con la tarea que deben hacer los directivos del SUM para garantizar los recursos humanos que demanda la complejidad del proceso de formación del profesional universitario en condiciones de Universalización. Por tanto incluye un primer momento con lo profesores, una discusión aprobación por sus jefes en la empresa para que de ser posible se incluya en la planificación del fondo de tiempo –y para ello será necesario concientizarlos de la necesidad y beneficio de su institución al elevar la formación de su recurso ahora insertado en proceso a fines si se analiza que los que está formando en la SUM serán posiblemente sus propios trabajadores ahora o en el futuro-.

**IV. Ejecución del programa o plan de actividades** como su nombre lo indica esta sujeto a la programación y su cumplimiento en este caso se advierten dos modalidades concretas la ejecución individual que corresponde a los planes y programas

personalizados y a los planes y programas de grupo que cursa como actividades de superación o preparación a grupos de profesores a tiempo parcial con una necesidad común. La primera está directamente vinculada a la autogestión y la segunda a la dirección del proceso que realiza el directivo de la SUM pero en ambos casos se deberá mantenerse un seguimiento y observación de su cumplimiento.

En cualquier caso la ejecución esta mediatizada por la dialéctica del proceso que informa de la tendencia al cambio y el desarrollo de la nueva cualidad de su desempeño desde la competencia que se esta trabajando e incluso de su articulación con otras pero incluye también atender a los retrocesos propios de este tipo de actividad y sobre todo al condicionamiento al contexto histórico de situación formativa en que se encuentra el profesor a tiempo parcial

Otro elemento da cuenta de los ritmos y tiempos de cumplimiento que desde la connotación del carácter personalológico del proceso de formación por competencia no es rígido sino todo lo contrario es diverso cuan diverso son los profesores a tiempo parcial en su características personales y profesionales sobre todo por el tipo de actividad que desarrollan: asignatura, módulo o etapa del curso escolar, disponibilidad de tiempo para participar entre otros factores. De ahí el papel activo de los docentes y de los propios directivos al concebir y evaluar los resultados del proceso formativo.

De acuerdo con los fines de esta propuesta es preciso señalar que es necesario la articulación didáctico metodológica de estos tipos de formación con las formas del trabajo metodológico de la Educación Superior por tanto no deberá dejar detenerse en cuenta cómo unas inciden en la otra y viceversa.

**V. Evaluación** es el paso en que se valora y retroalimenta acerca del proceso y se toma en consideración el resultado que ha tenido el programa o plan de actividades. Para ello se utiliza de igual forma los instrumentos de autoevaluación del docente. Este debe encontrar los procedimientos semejantes y deferentes entre lo que realiza en la vida y la práctica pedagógica cotidiana para evaluar sus resultados por eso deben sustentar los análisis reflexivos acerca de la teoría que sustenta sus prácticas

Las actividades individuales y grupales que se puedan utilizar en este interés pueden dar información acerca de las concepciones, relaciones de los sujetos que intervienen en este proceso y los resultados alcanzados. De modo que además de conseguir

información acerca del resultado los sujetos implicado en la dirección del proceso también aportan sus criterios acerca del resultado identificando los aspectos que se han logrado, las barreras que enfrentan al desempeñar sus funciones y al prepararse para ellas.

Así también deberá emplearse técnicas de cierre que permitan conformar una visión total del proceso al confrontar los resultados de la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación que realiza el directivo.

La valoración de los resultados por tanto se erige un tipo de evaluación de proceso y resultado por tanto deberá dar cuenta de cómo se ha venido desarrollando la formación y la incidencia que ha teniendo en los Profesores a Tiempo Parcial. Luego al evaluar el proceso se poner énfasis en las actividades realizadas si fueron adecuadas o no si respondieron a las condiciones del profesor a tiempo parcial, de su cultura organizacional y las exigencias del la universalización y para valorar el resultado se podrá contar con los criterios de observación del desempeño y del cumplimiento de los objetivos propuestos en la práctica, es decir durante la planificación / organización, ejecución y control del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de sus estudiantes los cuales deberán expresar satisfacción, desarrollo y buenos resultados en el aprendizaje.

Tal exigencia presupone la evaluación sistemática de cada una de las actividades que se han delimitado en el programa y la manera en que se ejecutaron por los profesores a tiempo parcial, así como la calidad de la orientación, aseguramiento material, tiempo y espacio para cumplimentar la actividad. Se pueden utilizar entrevistas individuales a culminar las actividades, aplicar cuestionarios o solicitar autoevaluación al Profesor a Tiempo Parcial como una vía de control sistemático Así mismo las ayudas y actividades de estimulación que se aplica a cada profesor a tiempo parcial y el resultado de estos en su desempeño profesional –sobre todo en la manera que aprovecha las opciones que se le presentan constituyen elementos claves de la evaluación.

### **2.3. La validación**

Validar resulta una exigencia de la investigación científica y en este caso se asume como criterio de rigor, en tanto, el procedimiento elaborado se sustenta como una propuesta para la práctica de los directivos académicos en las SUM de Aguada, el cual se aplicará el próximo curso como parte de un proyecto mucho mayor donde este resultado se inserta. Por su etimología está relacionado con la aceptación y aprobación

que permita certificar su valor práctico de acuerdo con el interés que justifica su elaboración. Por su connotación en este caso se relaciona con la pertinencia, factibilidad del resultado lo cual informa en la primera, de la conveniencia y congruencia con la situación actual; en lo segundo, alude a la posibilidad real de implementarse de acuerdo a su valor e importancia.

En este interés se organizó el proceso a partir de la valoración de especialistas ya que por su nivel de conocimiento y relación con el tema se consideran mucho más que expertos. Se utilizaron 15 especialistas de las universidades de la provincia (Universidad de Cienfuegos, Pedagógico) así como directivos de la SUM que acumulan años de experiencia en el trabajo. El proceso se dividió en dos pasos. El primer paso o ronda asociada al proceso implicó la selección de los especialistas, para lo cual se envió la primera parte del cuestionario que nos permitió identificar a los expertos (Anexo # 6) a 24 profesores considerados expertos de los cuales solo respondieron 17 y 2 de ellos fueron descartados por no cumplir los índices de experiencia al considerar su conocimiento y práctica profesional en el tema por debajo de 6 aún cuando se les reconocía como conocedores del tema (ambos doctores).

Por tanto de la primera ronda se obtuvo a los 15 expertos que se utilizaron en la validación, a los cuales se les llamó especialistas por el alto nivel de conocimiento que presentan sobre el tema. De ellos 6 son mujeres y 8 hombres. Siete se vinculan directamente al trabajo de las SUM ya que ocupan puestos directivos en las diferentes Sedes Municipales. De los entrevistados 4 son Licenciados con más de 5 años de experiencia en las SUM, 6 son Máster y 4 son Doctores. Para procesar los datos se utilizó las referencias de la metodología de Campestrus (1998) acerca de la aplicación del método DELPHY, y el programa elaborado por un colectivo de autores de la Universidad Pedagógica de Cienfuegos.

La segunda parte de la encuesta (Anexo # 6) que se utilizó en la segunda ronda resultó evidente que los especialistas evaluaron de imprescindibles los cinco pasos aún cuando los pasos 3, 4 y 5 relativos a la planificación, ejecución y evaluación el 50% de los expertos lo consideran muy útil y solo 1 lo considera útil. Tal consideración informa de la pertinencia del procedimiento y de su factibilidad pues bajo esta denominación se incluye al procesar las encuestas aplicadas se pudo ver que la mayoría de los

especialistas plantearon que los cinco pasos son imprescindibles. Estos datos se reflejan en la tabla de la figura que sigue a continuación:

<b>PASOS</b>	<b>Imprescindible</b>	<b>Muy Útil</b>	<b>Útil</b>	<b>Poco Útil</b>	<b>Nada Imprescindible</b>
<b>Diagnóstico de las necesidades de formación por competencias de los PTP</b>	12	3			
<b>Concientización</b>	9	6			
<b>Planificación y aseguramiento</b>	8	7			
<b>Ejecución del programa y plan de acciones</b>	7	7	1		
<b>Evaluación</b>	8	7			

**Fig # 16: Tabla de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los especialistas**

De este estudio realizado, aprovechando el conocimiento de los especialistas y apoyándonos en la fig. 16 podemos deducir que los pasos del procedimiento se encuentran entre las categorías de imprescindible y útil. Pero también podemos decir que más de la mitad de los especialistas coinciden en que el diagnóstico de las necesidades de formación por competencias de los profesores a tiempo parcial es imprescindible lo cual le otorga una mayor importancia a este paso dentro del procedimiento.

### Valoraciones sobre los pasos del procedimiento

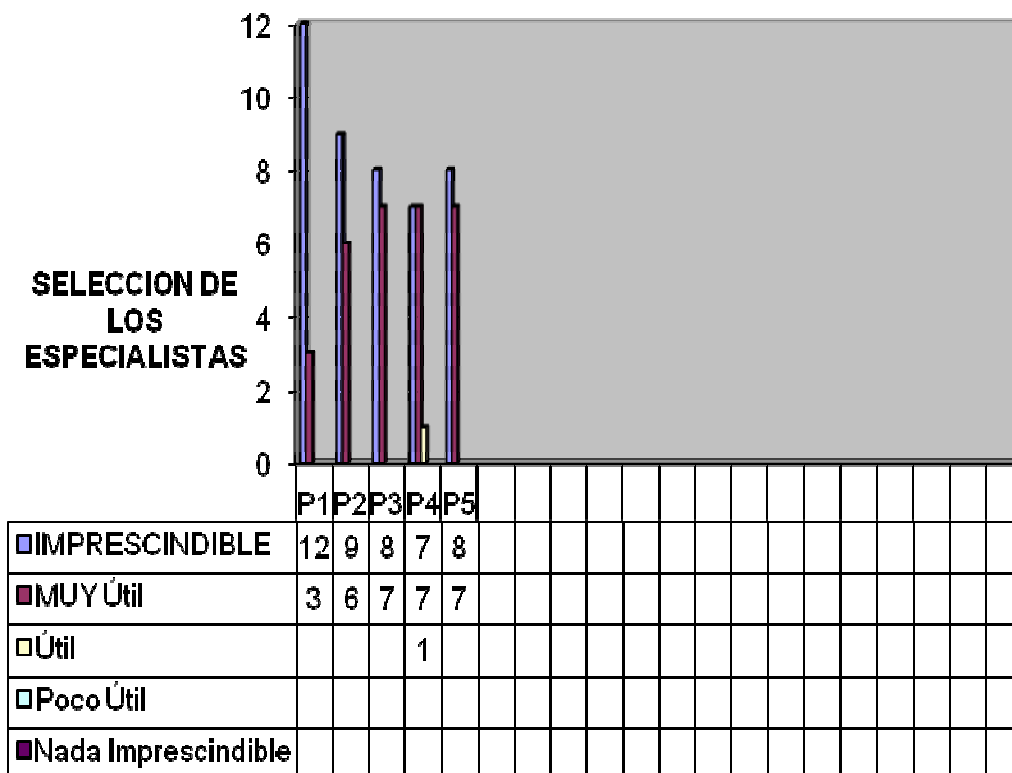


Fig # 17. Gráfico que refleja de datos de la tabla de la fig 16.

Al concluir el procesamiento de los criterios se pudo apreciar que el procedimiento es válido en tanto que: los especialistas se inclinan hacia el criterio de que los pasos del procedimiento son *imprescindibles*; valoran como *muy necesario* la implementación de la propuesta al considerar que esta perfeccionaría el proceso de formación de manera coherente, sistémica, estratégica y personalizada con relación a las experiencias anteriores en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos de la SUM Aguada en el subsistema de formación del personal académico. Además agregan que realización del procedimiento perfeccionaría otros subsistemas como el referido a planeación individual y colectiva, así como a la evaluación del desempeño docente.

Llegado este punto es posible presentar como **conclusiones parciales de capítulo** las siguientes ideas:

- El proceso de investigación que sustenta los preceptos básicos y la propuesta del procedimiento connotan el valor de la caracterización de las necesidades de formación de los profesores a tiempo parcial de la carrera Contabilidad en la SUM de Aguada de Pasajeros toda vez que es recurrente los problemas relacionados con la didáctica de la educación superior y el dominio del contenido que imparten al desatacar la incidencia de factores individuales y de dirección en la solución de estas.
- La formación de los profesores a tiempo parcial por competencias exige asumir con carácter intencional, mediático y participativo la dirección de este proceso, lo cual sirve de base –y fundamento- al procedimiento que se propone. Este se convierte en una herramienta para trabajos de directivos y promover el nivel de concientización y de responsabilidad de los propios profesores a tiempo parcial en su propio desarrollo como recurso humano esencial de la Educación Superior en el contexto de la Universalización.

## **CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

1. Las teorías generales de la Gestión de los Recursos Humanos, la especificidad política y científica de estas en la Educación Superior Cubana resultan esenciales para fundamentar propuestas orientadas a la preparación de los profesores a tiempo parcial en el contexto de la Universalización; pero desde este mismo referente se advierte que aludir al término competencia no solo informa de la connotación de estas para estructurar contenidos, sino que deja su impronta en los subsistemas de selección, evaluación y estimulación.
2. En correspondencia con esta posición las competencias del profesor a tiempo parcial se determinan a partir de las funciones y tareas de desempeño, pero estas se sustentan en la articulación de conocimientos, habilidades y valores que se manifiestan en la práctica académica, investigativa, laboral y extensionista de la educación universitaria en la SUM.
3. La determinación de necesidades de los profesores a tiempo parcial explica que estas se relacionen con el desarrollo personal (competencias básicas); con la actividad profesional de estos como profesores de la SUM (competencias genéricas) y aquellas que se corresponden con el perfil de la carrera (competencias específicas).
4. La elaboración del procedimiento para elaborar los Programas de formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial de la carrera de contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros da cuenta de la cualidad esencial que deben tener estos procesos como parte de la gestión de los recursos humanos: la participación activa de los implicados –directivos académicos y profesores a tiempo parcial-. Por su independencia relativa, el procedimiento se inserta en los programas de formación como un instrumento mediador para perfeccionar el proceso docente educativo en la SUM. Tal consideración se validó por los especialistas del territorio al considerarlo imprescindible y muy útil.

## **RECOMENDACIONES**

## **RECOMENDACIONES**

1. Aplicar el procedimiento para elaborar los programas de formación basados en competencias de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la SUM de Aguada en el curso 2009 – 2010 como parte de la continuidad del proyecto de la gestión de los recursos humanos en esta SUM.
2. Extender el uso del procedimiento a otras carreras de esta SUM o en otras SUM.
3. Incluir en la preparación de directivos académicos los aspectos teóricos y metodológicos que se incluyen en este trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. Sáenz, 1995. *De aquel tiempo a esta parte, en La nueva gestión de Recursos Humanos* 2000th ed.,
- A.N.S, 2001. Tecnología gerencial para implantar el sistema de gestión de los recursos humanos en la universidad de México.
- Acosta Hidalgo, Yamila, Egar Bueno Fernández & Msc. Luisa M. Baute Álvarez, Modelo de Gestión para la Formación y Desarrollo de los profesores a tiempo parcial docentes de la Universalización en la Universidad de Cienfuegos . , 103.
- Alpizar Fernández, Raúl, 2001. Tecnología gerencial para implantar el sistema de gestión de los recursos humanos en la universidad. *Revista COMENIO (México)*.
- Álvarez de Zayas, 1999. *La escuela en la vida* 3rd ed., La Habana: editorial Félix Varela.
- Andrés Ramírez Feliú, *Sistema para la superación posgraduada, la ciencia y la innovación tecnológica en la SUM*.
- Arocha del Otero, Mariesly & Raúl Alpizar Fernández, 2001. de Modelo para la gestión sistémica y estratégica de la formación del personal docente de la UCF, 101.
- Byars Lloyd L & Leslie W, 1998. *Gestión de los Recursos Humanos*.
- Cejas Yanes, Enrique, 2007. *Un análisis de la definición de competencia laboral*.
- Cuesta santos, Armando, 1999. *Tecnología de Gestión de recursos Humanos*.
- Colectivo de autores La nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Editorial Félix Varela, 2006 p 218, 227 ,233  
Estrategia de intervención psico- educativa dirigida a la preparación de los profesores tutores para la labor de la orientación educativa con los estudiantes con condiciones de universalización; sistema para la preparación posgraduada la ciencia y la tecnología en la SUM; el sistema de gestión de RRUM en la SUM experiencias de trabajo en la provincia de Ciego de Ávila.
- D. Stufflebeam, 1983. *The CIPP model for program evaluation*.
- D.C.N.A.G., 2004. *Modelo de gestión para la formación y Desarrollo de los directivos académicos en la Universidad de Cienfuegos (UCf)*.

- Daberquis Isabel Rodríguez Reyes, Dra. Maritza Cáceres Mesa & MSc. Luis Sánchez Arce, 2005. Propuesta de superación para profesores tutores en el modelo actual de formación pedagógica. , 65.
- Damaris Alonso Angulo (200), *Formación y desarrollo del claustro Universitario en la Ciénaga de Zapata p 208.*
- Denis González, Rosario M, MSc. Marlet Pérez de Armas & MSc. Magalis Domínguez Domínguez, Diseño de un procedimiento para la ejecución del proceso de formación y desarrollo de recursos Humanos en la sucursal CIMEX, 100.
- Dr. Luis Campestrus Pérez Investigador tutor ICAIC, Dra Celia Rio Cabrera Investigadora del ICAIC, Indicadores e investigaciones, Metodología Campestrus 1998.
- Dr. Egar Bueno Fernández, 2008. MSc Luisa M. Baute Álvarez. *La formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial: un modelo para su gestión en la universidad de Cienfuegos.*
- Dra. C. Estrella Velázquez Peña, Dr. C. Jorge Hernández Mujica. & Dr. C. Luis Gaspar Ulloa Reyes, *Hacia un aprendizaje reflexivo en la formación del personal docente en condiciones de universalización.*
- García Navarro, Xiomara & Dra. Lutgarda López Balboa, 2002. Un programa de superación profesional para la atención a escolares con baja visión. p 98.
- Idalberto Chiavenato, 1994. *Administración de Recursos Humanos.*
- J. Ivancevich, 1996. *Planeación, Gestión, Calidad y Competitividad*, Editorial Limusa.
- Lic. Lorenza Hernández Labrada & MSc María Caridad González Borlet, *Diseño curricular de superación docente para la aplicación de las TIC en el proceso de la enseñanza. Acción docente para la aplicación docente de las TIC en el proceso de la enseñanza*, Las Tunas. Cuba.
- MSc. Mercedes Cristina Gutiérrez Mazorra, *Retos y perspectivas actuales en la formación de docentes en Cuba.*
- Naranjo, 2007 *Programa de Formación y Desarrollo de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad en la Sede Universitaria Municipal Aguada de Pasajeros.*

Raúl Alpizar, 1999. *Particularidades del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de Cienfuegos*

Regla Margarita Calderón, *Formación Pedagógica para PTP de las SUM.*,

Roger A Kaufman, 2000. *Planificación de los sistemas educativos* Editorial Trillas.

Sahara María Blanco Hernández, Orlando Valera Alfonso & Maritza Simón Catá Maritza Valiente Chávez, *Concepción metodológica del proceso de capacitación de docentes en la actual universidad cubana.*, Universidad Agraria de la Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".

Stufflebeam, D, 1983. *The CIPP model for program evaluation*, Boston.

Tomás Páez, 1991. *La nueva gerencia de recursos humanos: Calidad y Productividad* Editorial tiempos nuevos., Venezuela.

Vega Miranda, *Calidad de la educación universitaria y los retos del siglo XXI.*

**ANEXOS.**

**Anexo # 1: Cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial.**

Estimado profesor, un saludo.

Antes que nada le anticipamos un agradecimiento por su colaboración en este trabajo. Deseamos hacerle conocer que nos encontramos realizando una investigación sobre la formación de los profesores a tiempo parcial en la continuidad de estudios en nuestra universidad, en virtud de perfeccionar la estrategia existente en el centro; en este sentido nos interesaría conocer su opinión sobre este particular, sobre todo teniendo en cuenta la implicación que posee en esta labor y las vivencias que ello ha generado en usted. En principio, necesitamos de su colaboración aportándonos los siguientes datos:

**1.- Datos Personales.**

Sexo.- M ( ) F ( ) Edad.- \_\_\_\_ (Años)

Graduado de: \_\_\_\_\_ Asignatura que imparte: \_\_\_\_\_

Categoría docente.- Instructor \_\_\_\_ Asistente \_\_\_\_ Auxiliar \_\_\_\_ Titular \_\_\_\_

Grado Científico.- Master \_\_\_\_ Doctor \_\_\_\_ Ninguna de estas \_\_\_\_

Experiencia como docente.- \_\_\_\_ (Años).

**2.- Manifieste su grado de satisfacción atendiendo a la calidad con que se conduce la asesoría metodológica que usted recibe mensualmente por parte del profesor principal en la Sede Central. Marque con una cruz (X) en el escaque correspondiente a su grado de satisfacción.**

Muy satisfecho		Satisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Insatisfecho		Muy insatisfecho	
----------------	--	------------	--	-------------------------------	--	--------------	--	------------------	--

**3.- ¿Cuál es su criterio acerca de la importancia que se le concede a los elementos que relacionamos a continuación en las asesorías metodológicas**

antes mencionadas?. Para ello le pedimos evalúe, en una escala del 1 al 5, donde 5 es el máximo y 1 el mínimo, la importancia que se concede a:

	1	2	3	4	5
1.- Elaboración de P1.					
2.- Conciliación de objetivos por tema, encuentro, etc.					
3.- Consolidación de contenidos propios de la asignatura.					
4.- Promoción de las relaciones interdisciplinarias.					
5.- Aplicación de las TIC en la asignatura.					
6.- Orientaciones metodológicas para potenciar el autoaprendizaje.					
7.- Concepción del proceso docente educativo según las particularidades del modelo pedagógico de la continuidad de estudios.					
8.- Identificación de las potencialidades educativas del contenido.					
9.- Perfeccionamiento del sistema de evaluación.					
10.- Otras (cuales)					

4.- Su asistencia a estas asesorías metodológicas mensuales la autoevalúa de: marque con una (X)

Muy buena		Buena		Regular		Mala		Muy mala	
-----------	--	-------	--	---------	--	------	--	----------	--

**5.- Autoevalúe sus necesidades de formación atendiendo a las siguientes propuestas. Marque la opción que corresponda según la escala que se relaciona a continuación:**

**5 = Muy necesario 4= Necesario 3= Ni necesario ni innecesario 2 = Innecesario  
1= Muy innecesario.**

	5	4	3	2	1
1.- Didáctica de la educación superior.					
2.- Dominio del contenido que imparte.					
3.- Habilidades metodológicas para propiciar y evaluar el autoaprendizaje en los estudiantes.					
4.- Herramientas metodológicas para favorecer las relaciones entre distintas disciplinas.					
5.- Utilización de las TIC durante el proceso de formación.					
6.- Enfoque del contenido desde una perspectiva educativa.					
7.- Asunción del proceso docente educativo en correspondencia con las particularidades del modelo pedagógico de la continuidad de estudios.					
8.- evaluación.....					
9.- Otras (cuáles)					

**6.- Manifieste su grado de acuerdo o desacuerdo según las siguientes afirmaciones relacionadas con trabajo metodológico:**

**Donde: 5 = Muy de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indeciso 2 = En desacuerdo 1= Muy en desacuerdo.**

	5	4	3	2	1
1.- Existe una adecuada relación entre mis necesidades de formación y las actividades metodológicas que se programan en la SUM.					
2.- Me siento preparado para impartir cualquiera de las formas en que se manifiesta el trabajo metodológico, en el contexto de mi carrera.					
3.- En la Sede Central se programan actividades metodológicas que permiten satisfacer mis necesidades de formación.					
4.- Existe un adecuado control de la marcha del proceso docente educativo por parte de la Dirección de la SUM.					
5.- Existe un adecuado control de la marcha del proceso docente educativo por parte de la Sede Central.					
6.- Participo de manera activa y sistemática en las distintas actividades metodológicas convocadas en las distintas instancias (SUM, Sede Central, Carrera).					

**Anexo # 2 Niveles de medición, categorías y codificación de la pregunta 1 del cuestionario de los profesores a tiempo parcial en el curso 2008 - 2009.**

<b>PREGUNTA 1</b>			
<b>1.- Datos Personales</b>			
<b>variable</b>	<b>nivel medición</b>	<b>categorías</b>	<b>códigos</b>
1.- Sexo	Nominal Dicotómica	Masculino	1
		Femenino	2
2.- Edad	Razón	Años	Cant. Años.
3.- Relación Form/Doc.	Nominal Dicotómica	Si	1
		No	2
4.- Categoría Docente	Ordinal	Instructor	1
		Asistente	2
		Auxiliar	3
		Titular	4
5.- Grado Científico	Ordinal	Ninguno	1
		Máster	2
		Doctor	3
6.- Experiencia Docente.	Razón	Años	Cant. Años.

**Anexo # 3.- Descripción estadística para las variables de la pregunta 1 del cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial en el curso 2008 – 2009.**

**SEXO**

N	Válidos	20						
	Perdidos	0		Frec	%	% válido	% acumulado	
Moda			Válidos	Masc.	8	40	40	40,0
				Fem.	12	60	60	100,0
				Total	20	100	100	

**EDAD Y EXPERIENCIA DOCENTE**

		EDAD	EXPDOC
N	Válidos	20	20
	Perdidos	0	0
Media		36,45	4,10
Desv. tip.		11,316	5,848
Mínimo		23	1
Máximo		67	25

**EDAD Y EXPERIENCIA DOCENTE**

EDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------	------------	------------	-------------------	----------------------

Válidos	23	1	5,0	5,0	5,0
	24	1	5,0	5,0	10,0
	25	1	5,0	5,0	15,0
	26	2	10,0	10,0	25,0
	28	1	5,0	5,0	30,0
	30	2	10,0	10,0	40,0
	33	1	5,0	5,0	45,0
	34	1	5,0	5,0	50,0
	37	2	10,0	10,0	60,0
	38	2	10,0	10,0	70,0
	40	1	5,0	5,0	75,0
	45	2	10,0	10,0	85,0
	48	1	5,0	5,0	90,0
	55	1	5,0	5,0	95,0
	67	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0		

EXP/DOCENTE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	8	40,0	40,0
	2	2	10,0	50,0
	3	4	20,0	70,0
	4	3	15,0	85,0

	6	1	5,0	5,0	90,0
	15	1	5,0	5,0	95,0
	25	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**CATEGORÍA DOCENTE Y GRADO CIENTÍFICO.**

		CATDOC	GRCIENT
N	Válidos	20	20
	Perdidos	0	0
Moda		1	1

Categoría Docente		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Instructor	17	85,0	85,0	85,0
	Asistente	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grado Científico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
------------------	------------	------------	------------	------------

				válido	acumulado
Válidos	Ninguno	20	100,0	100,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Relación Docencia/Formación.**

N	Válidos	20
	Perdidos	0
Moda		1

		FREC.	%	% válido	% acumul
Válidos	Existe relación entre la materia que imparte y su titulación	16	80,0	80,0	80,0
	No existe relación	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Anexo # 4 Descripción estadística de las necesidades de formación (pregunta 5) del cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial en el curso 2008 -2009.**

**Tabla de frecuencia**

**didactica de la educacion superior**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	2	10,0	10,0	10,0
	muy necesaria	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**dominio del contenido que imparte**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ni necesario ni innecesario	1	5,0	5,0	5,0
	necesaria	7	35,0	35,0	40,0
	muy necesaria	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**habilidades metodologicas para propiciar y evaluar el aprendizaje en los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ni necesario ni innecesario	1	5,0	5,0	5,0
	necesaria	10	50,0	50,0	55,0
	muy necesaria	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**herramientas metodologicas para favorecer las relaciones entre distintas disciplinas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	12	60,0	60,0	60,0
	muy necesaria	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**utilizacion de las TIC durante el proceso de formacion**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	14	70,0	70,0	70,0
	muy necesaria	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**enfoque del contenido desde una perspectiva educativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	12	60,0	60,0	60,0
	muy necesaria	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**asuncion del proceso educativo en correspondencia con las particularidades del modelo pedagogico de la continuidad de estudios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	13	65,0	65,0	65,0
	muy necesaria	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**perfeccionamiento de los sitemas de evaluacion**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesaria	14	70,0	70,0	70,0
	muy necesaria	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**planificacion del PDF**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos necesaria	13	65,0	65,0	65,0
muy necesaria	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Anexo # 5: Descripción estadística de la pregunta 6 del cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial en el curso 2008 - 2009.**

**Tabla de frecuencia**

**elacion entre mis necesidades de formación y las actividades metodologicas que se programan en la SUM**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos indeciso	1	5,0	5,0	5,0
de acuerdo	10	50,0	50,0	55,0
muy de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Se siente preparado para impartir actividades metodológicas en la carrera.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos indeciso	7	35,0	35,0	35,0
de acuerdo	10	50,0	50,0	85,0
muy de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**En la Sede Central se programan actividades que permiten satisfacer mis necesidades de formación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
indeciso	10	50,0	50,0	55,0
de acuerdo	6	30,0	30,0	85,0
muy de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**¿existe un adecuado control de la marcha del PDE por parte de la dirección de la SUM**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos indeciso	1	5,0	5,0	5,0
de acuerdo	13	65,0	65,0	70,0
muy de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**¿existe un adecuado control de la marcha del PDE por parte de la dirección de la Sede Central.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos indeciso	11	55,0	55,0	55,0
de acuerdo	6	30,0	30,0	85,0
muy de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Participo de manera activa en las actividades que se convocan en los distintos niveles.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
indeciso	9	45,0	45,0	50,0
de acuerdo	7	35,0	35,0	85,0
muy de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Anexo # 6 ENCUESTA PARA VALORACION DE ESPECIALISTAS.**

**Compañero(a):**

Estamos validando un procedimiento para la formación de los Profesores a Tiempo Parcial de la SUM, mediante el Método de valoración de Especialistas, le solicitamos colaboración en responder a la siguiente encuesta. Para ello se anexa un documento resumen.

**Muchas gracias.**

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha de graduación: \_\_\_\_\_ Puesto de trabajo actual: \_\_\_\_\_

Calificación profesional: Licenciado \_\_\_\_\_ Master \_\_\_\_\_ Doctor \_\_\_\_\_

Años de experiencia en la UCf, \_\_\_\_ en la SUM: \_\_\_\_\_

Años de experiencia en la Dirección en la SUM\_\_\_\_, la carrera\_\_\_\_, en la UCf \_\_\_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_ Años en el cargo: \_\_\_\_\_

Categoría Docente: P. Inst.\_\_\_\_ P. Asist. \_\_\_\_ P. Aux.\_\_\_\_ P. Tit. \_\_\_\_\_

Profesor a tiempo completo\_\_\_\_\_ Profesor a tiempo Parcial \_\_\_\_\_

1. Marque con una cruz (x) en la casilla que le corresponda, el grado de conocimientos que usted posee acerca del tema de investigación que desarrollamos (la formación del profesor a tiempo parcial), valorándolo en una escala de 0 a 10 (considerando 0 como no tener absolutamente ningún conocimiento y 10 el de poseer pleno conocimiento de la problemática tratada).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Autovalore el grado de influencia que cada una de las fuentes que le presentamos a continuación, ha tenido en su conocimiento y criterios acerca del

tema de la preparación de los profesores a tiempo parcial. Marque con una cruz (X) según considere.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	Grado de influencia de cada fuente.		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Análisis teóricos realizados por usted.			
Su experiencia obtenida de la actividad práctica			
Estudio de trabajos sobre el tema.			
Su propio conocimiento acerca del estado del problema a nivel de país			
Su intuición sobre el tema abordado.			

3. Valore el grado de importancia que usted le concede a cada uno de los pasos que conforman el procedimiento para la formación basada en competencias del profesor a tiempo parcial. que aparecen en el documento anexo. Para ello solo deberá marcar con una cruz (x) en la columna que considere, para cada uno de los pasos planteados.

COMPONENTES	Imprescindible	Muy útil	Útil	Poco útil	Nada imprescindible
<b>Diagnóstico.</b> (de las necesidades de formación por competencias profesionales)					
<b>Concientización.</b> (Confrontación de diagnóstico Priorizar competencias a formar según etapa del					

curso Establecer compromisos)					
<b>Planificación y aseguramiento.</b> ( Secuenciar actividades según programa a seguir Convenir espacios, tiempos Elaborar materiales)					
<b>Ejecución del programa o plan de actividades.</b> (Cumplimentar programa. Confrontar resultados individual y grupal.)					
<b>Evaluación.</b> (Autoevaluación desde la práctica individual Evaluación de resultados y Confrontación de evaluaciones entre directivos y PTP Talleres de socialización de resultados.)					

NOTA: Si desea hacer alguna observación sobre cualquiera de los componentes concebidos como parte del procedimiento de formación para los PTP de la SUM, o proponer uno nuevo, puede hacerlo a continuación.

---



---



---



---



---

**PROCEDIMIENTO**

**Diagnóstico de las necesidades de formación por competencias profesionales**

**Concientización**

**Planificación y aseguramiento**

**Ejecución del programa o plan de actividades**

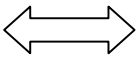
**Acciones**  
Confrontación de diagnóstico. Priorizar competencias a formar según etapa del curso

**Acciones**  
Secuenciar actividades según programa a seguir  
Convenir

**Acciones**  
Cumplimentar programa  
Confrontar resultados

**Evaluación**

**1er momento**  
Autoevaluación desde la práctica individual  
Evaluación de resultados



**2do momento**  
Confrontación de evaluaciones entre directivos y profesores a tiempo parcial