

**República de Cuba**



UNIVERSIDAD  
**CIENFUEGOS**  
Carlos Rafael Rodríguez

**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**Las competencias del profesor universitario  
a tiempo parcial de la Sede Universitaria  
Municipal de Aguada de Pasajeros.**

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

***Autora:***

Anisley Fernández Vidaurreta

***Tutoras:***

MSc. Luisa Baute Álvarez

MSc. Magalys Domínguez Domínguez

**Cienfuegos  
2009**

*"La enseñanza, es ante todo una obra de  
infinito amor".*

*José Martí*

## Dedicatoria.

---

*Todos mis logros y Esfuerzos se los dedico a la luz de mi vida. Al amigo y maestro que me conduce por los caminos de la perseverancia y la responsabilidad-: a Dios creador de todo cuanto soy.*

*A mis padres, a mi hermana y a mi querido esposo.*

## Agradecimientos.

---

**A cada una de la buena gente que me ha enseñado a valorar la vida y sacar provecho de las oportunidades y experiencias como únicas e incalculables.**

**Gracias.**

*A mi mamá por disponer todo el tiempo del mundo para mí, lo cual la convierte en mi hada maravillosa capaz de liberarme de todo lo incierto e imposible.*

*A mi papá por demostrarme que no hay nada más valioso que la vida y vale la pena luchar por ella.*

*A mi hermanita, el solo hecho de existir me ha motivado a esforzarme para darle siempre el mejor de los ejemplos.*

*A las Hermanas Vedralas por haberme brindado siempre su apoyo en el cual nunca faltó una palabra de aliento que me motivara a la formación personal y profesional.*

*A mi familia toda, por haberme ofrecido cada día su cariño y su preocupación.*

*A mis primas: Tata por recibirme cada día con una sonrisa y una palabra de aliento y Katy por quererme como una hermana.*

*A mis entrañables compañeros y compañeras de aula y de la beca de quienes me llevo un grato recuerdo.*

*A todos los profesores que me ayudaron a forjar los valores y principios que pondré en práctica como profesional de la Enseñanza Superior.*

*A mis tutoras: Luisa por toda su dedicación y preocupación, gracias por creer en mí y devolverme la confianza.*

*Y Magalys, por tener siempre una palabra de ánimo y una buena observación.*

*A mi grupo joven de la iglesia católica en especial a Sueywei, Yanet e Idania, su apoyo ha sido muy valioso para llevar a cabo esta investigación.*

*A mi amiga Yanny, ha sido un regalo contar con su compañía durante los años de estudio, deseo que la vida la colme de Felicidad.*

*A los profesores directivos y jefes de carrera de la SUM Aguada, por recibirme siempre con una cara afable.*

*A mi esposo Carlos Oscar, por su comprensión, apoyo incondicional y su ternura.*

**MUCHAS GRACIAS** *A Dios por darme la vida, vivida desde la fe y por colocar en mi camino a estas y muchas otras buenas personas.*

## Resumen.

---

El presente estudio se centra en la determinación de las competencias que deben caracterizar a los profesores a tiempo parcial que laboran en la Sede Universitaria de Aguada de Pasajeros, atendiendo a las peculiaridades y características de este tipo de recurso humano se establecieron tres grupos de competencias: las básicas, genéricas y específicas. La estructuración de este trabajo fue posible mediante la aplicación de diferentes técnicas y herramientas, como la revisión de documentos, la consulta a especialistas, la entrevista y la aplicación del cuestionario como instrumento de medición, donde fue encuestada una muestra de 92 profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria Aguada de Pasajeros, llegándose a definir las competencias necesarias a desarrollar, posteriormente validadas por el criterio de 15 especialistas en su mayoría directivos y coordinadores de carrera de la sede de Aguada. La importancia de la investigación radica en que la determinación de estas competencias, que devienen en una serie de conocimientos, habilidades, valores y destrezas, permitirá utilizar formas y mecanismos para perfeccionar el desempeño del personal académico a tiempo parcial de la SUM de manera coherente y estratégica con el fin de 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: Competencias, Recursos humano, Técnicas, Herramientas

## Summary.

---

This present study is centred in different determinations that should confer a distinction to part time professors who teach in Aguada de Pasajeros university see. Taking to account the particularities and characteristics of this human recourse three competitions groups were established: basics, generics and specifics, the estructuraton of these competitions were possible by applications of different technics and tools such as: revision of documents, the opinion of specialists, interviews and application of questionnaires as a measuring tool where 92 professors were questioned who work as part time delivering in the Aguada de Pasajeros university see; the necessary competitions were valued by 15 specialist most of them coordinators and managers of Aguada de Pasajeros university careers. This investigation was made with the purpose of determine the competitions of the part time academia personnel of the Aguada de Pasajeros municipal see. That allow to develop some skills, Knowledge, values which will allow them to comply their functions as university teachers and educative process in this university and face professionally all the challenges imposed by the procers of universalization in Cuban Superior Education.

Keywords: Skills, human resources, techniques, tools

# Índice.

---

Introducción.....	1
Problema Científico.....	2
Objetivo.....	3
Aporte fundamental de la tesis.....	3
Estructura de la tesis.....	3

## **Capítulo 1. La gestión del Capital Humano y la Conceptualización de Competencias en Instituciones Educativas de Educación Superior.**

1.1 Las Competencias profesionales; su conceptualización en Instituciones de Educación Superior.....	5
1.2 La Educación Superior Cubana y las competencias del profesor universitario.....	9
1.3 Importancia de las Competencias profesional en la mejora del desempeño del profesor en instituciones de Educación Superior.....	14
1.4 Clasificación de competencias laborales del profesor universitario.....	18
1.5 Los profesores a tiempo parcial en la SUM Aguada de Pasajeros de la Universidad de Cienfuegos y las Competencias profesionales.....	21
1.6 Conclusiones parciales.....	25

## **Capítulo 2. Diagnóstico y determinación de las competencias del profesor a tiempo parcial en la SUM Aguada de Pasajeros en la Universidad de Cienfuegos.**

2.1 Metodología empleada en la investigación .....	27
2.2 La Universalización de la Enseñanza en la UCf y los profesores a tiempo parcial .....	28
2.3 El profesor a tiempo Parcial en la SUM de Aguada de Pasajeros y las funciones del profesor universitario.....	33
2.4. Diagnóstico y Determinación de las Competencias de los profesores a tiempo parcial en la UCf para el caso de la SUM Aguada de Pasajeros.....	39
2.5 Conclusiones parciales.....	47

# Índice.

---

## **Capítulo 3: Validación de las Competencias de los profesores a tiempo parcial de la Universalización en la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.**

3.1. Elementos a tener en cuenta para la determinación de las competencias a desarrollar en los profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.....	49
3.2 Validación de las Competencias determinadas para los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada con un grupo de especialistas.....	50
3.2.1 Caracterización de los especialistas consultados.....	51
3.2.2 Análisis de los criterios vertidos por los especialistas con relación a la validez de las competencias determinadas.....	53
3.2.3 Análisis de las sugerencias de los especialistas en beneficio de las competencias determinada.....	60
3.3 Conclusiones Parciales.....	60
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	63
Bibliografía.....	64
Anexos.	

# Índice.

---

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Años de experiencia en la Educación Superior.....	38
Gráfico 2 Categoría Docente.....	38
Gráfico 3 Capacidad de Interpretación.....	40
Gráfico 4 Dominio de los contenidos de la materia.....	41
Gráfico 5 Capacidad de expresión oral.....	41
Gráfico 6 Capacidad de educar e instruir.....	42
Gráfico 7 Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa.	42
Gráfico 8 Competencias Básicas.....	43
Gráfico 9 Competencias Genéricas.....	45
Gráfico 10 Competencias Específicas.....	46
Gráfico 11 Promedio por clasificación.....	47
Gráfico 12 Categoría docente.....	52
Gráfico 13 Años de experiencia en la educación Superior.....	52

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Representación de los Estratos.....	36
Tabla 2. Categoría docente y Años de Experiencia laboral de los especialistas consultados.....	51
Tablas 3 y 4. Validación de las Competencias Básicas por un grupo de especialistas.....	54
Tablas 5 y 6. Validación de las Competencias Genéricas por un grupo de especialistas.....	56
Tablas 7 y 8. Validación de las Competencias Específicas por un grupo de especialistas.....	58

## Introducción.

---

El perfeccionamiento de la Gestión de los Recursos Humanos en las instituciones educativas es fundamental en los momentos actuales, pues los procesos de internacionalización que encuentran su expresión en los nuevos retos que enfrenta la Educación Superior Contemporánea exigen de estas instituciones respuestas rápidas y certeras para el éxito y la descentralización de procesos sustantivos de vital importancia en el desarrollo de las mismas, ello explica la profundidad con que deben analizarse y actualizarse cada elemento de la gestión de estos recursos, ya que constituye una necesidad vital sostener y desarrollar los individuos como el principal factor competitivo a aprovechar, de este modo la gestión constituye uno de los elementos claves en cualquier institución.

En ello radica la importancia que se le debe otorgar a las competencias basadas en las funciones del profesor universitario como elemento clave para que su formación se convierta en uno de los componentes fundamentales de los sistemas de gestión de los recursos humanos en las distintas instituciones. Un acercamiento a la definición de las mismas es un proceso que hay que priorizar ya que se reconoce como mecanismo impulsor del desarrollo individual y por extensión institucional, pues constituye la base para la organización y desarrollo de todos los subsistemas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en general, con énfasis en el subsistema de formación y específicamente en la Sede Municipal Aguada de Pasajeros.

El anterior planteamiento justifica la importancia del tema en los centros universitarios que vienen siendo testigos de profundas transformaciones, condicionado por la necesidad de concebir la organización de los procesos sustantivos donde interviene el profesor desde perspectivas renovadoras y pertinentes, sobre todo si se considera que hoy, como consecuencia de la Universalización de la Educación Superior, el claustro universitario ve extendidos sus horizontes a cada rincón del país, fenómeno que ha traído consigo el acceso a los Centros de Educación Superior de un recurso humano que reúne, entre sus distinciones, la avidez de conocimientos y la posesión de nuevas necesidades de desarrollo, cuestiones que han de ser asumidas como un reto y con toda la atención que ello supone, en este caso se hace referencia a los profesores a tiempo parcial que se desarrollan como docentes en cada Sede Universitaria Municipal (SUM) existente en el país.

No es menos cierto que la gestión de este tipo de recurso humano no ha quedado desentendida en los Centros de Educación Superior, ya que a partir del surgimiento de la

## Introducción.

---

continuidad de estudios, han sido creadas nuevas estructuras que dirigen el funcionamiento de este programa y las que ya existían también se integran a su atención, sin embargo, resultan insuficientes los estudios científicos encaminados al perfeccionamiento continuo de la integración y desarrollo de los profesores a tiempo parcial que se desarrollan como docentes en el contexto de la Universalización. En la actualidad este constituye un tema prioritario para la Educación Superior en Cuba, se necesita por tanto, implementar estrategias encaminadas a enfocar la gestión de estos RRHH desde las aportaciones que ofrecen las ciencias de la dirección y enfocar los componentes del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, de tal manera que se aprecie su carácter sistémico, en aras de lograr la pertinencia de las labores de estos recursos humanos, lo que ha de redundar en el realce del accionar estratégico de la universidad, con énfasis en el subsistema de formación por tanto, se considera como **PROBLEMA CIENTÍFICO** de la investigación el siguiente:

¿Cómo contribuye la determinación de las competencias del personal académico a tiempo parcial de la Universalización en la SUM, Aguada de Pasajeros, a la mejora del desempeño del profesor a tiempo parcial en correspondencia con los nuevos retos que impone la continuidad de estudios a los Centros de Educación Superior cubanos?

El **OBJETO DE ESTUDIO** de la presente tesis, se define como el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos en la SUM Aguada de Pasajeros y el **CAMPO DE ACCIÓN** se relaciona con las competencias en lo que respecta a los profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria Aguada de Pasajeros.

La **IDEA A DEFENDER**, queda resumida en el siguiente planteamiento: Si se determinan con rigor las competencias del personal académico a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros, podrá mejorarse el desempeño de manera coherente, sistémica y personalizada de los profesores a tiempo parcial de la SUM.

Se persigue el **OBJETIVO GENERAL** de: Determinar las competencias del personal académico a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros para perfeccionar la gestión de su desempeño.

## Introducción.

---

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Definir los preceptos teórico-metodológicos que caracterizan la determinación de las competencias del personal académico de las instituciones educativas en la Educación Superior.
2. Diagnosticar el proceso de determinación de las competencias de los profesores a tiempo parcial en la Sede Universitaria Municipal (SUM) Aguada de Pasajeros.
3. Determinar las competencias que han de ser asumidas por este tipo de recurso humano para la conformación de la gestión coherente y estratégica de los mismos.
4. Validar las competencias del profesor a tiempo parcial para el caso de la SUM Aguada de Pasajeros.

El **aporte** fundamental de la tesis, radica en la determinación de las competencias **de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros** y la **novedad** está dada por el hecho de concebirlas desde sus funciones, basado en los **enfoques y principios** que caracterizan el sistema de gestión de los RRHH en la Universalización para todos los profesores a tiempo parcial.

El presente trabajo se encuentra **estructurado en tres capítulos**, en el primero se abordan aspectos relacionados con el marco teórico referencial donde se muestran elementos acerca de los diferentes enfoques de competencias del personal académico y su importancia en las Instituciones Universitarias, teniendo en cuenta que las mismas constituyen la base para la gestión coherente y sistémica del personal académico en las nuevas condiciones de la gestión organizacional, se declaran las funciones de los profesores a tiempo parcial, se relacionan aspectos específicos tales como las definiciones emitidas por diversos autores acerca de lo que se entiende por competencias y su extrapolación al ámbito laboral en sentido general y al personal docente en particular, sin dejar de referirse a las funciones que constituyen la base para su determinación en el ámbito educativo.

El segundo capítulo recoge aspectos relacionados con el comportamiento de la Universalización en Cuba y en particular la Universidad de Cienfuegos que extiende sus funciones al municipio de Aguada de Pasajero, se refleja el diagnóstico del proceso de determinación de las competencias de sus recursos humanos, expresándose además el

## Introducción.

---

procedimiento estadístico utilizado en el estudio, así como los resultados que se derivaron del análisis realizado, se definen sus competencias.

En el tercer capítulo se procede, en principio, a validar la propuesta de competencias determinadas para la SUM Aguada de Pasajeros a través de la consulta a grupo de especialistas por constituir la determinación de las mismas la principal aportación del estudio, así como el procedimiento utilizado para su validación.

La bibliografía consultada para la estructuración de la tesis resulta novedosa en un elevado porcentaje y ello repercute en una visión contemporánea de los Sistemas de Gestión de los Recursos Humanos en sentido general y de la determinación de competencias del personal académico en un ámbito más específico.

El procedimiento metodológico se corresponde con la aplicación de diversos cuestionarios previamente validados por Yamila Acosta (2006) y Yanet Naranjo (2007) y la consulta a especialistas, así como la revisión de documentos oficiales. Toda la información recopilada fue procesada en el paquete estadístico SPSS, en su versión 12.0 y entre las operaciones fundamentales realizadas se encuentran las descripciones estadísticas de cada variable incluida en el estudio.

# Capítulo 1.

---

## **Capítulo 1. La gestión del Capital Humano y la Conceptualización de Competencias en Instituciones Educativas de Educación Superior.**

La Gestión del Capital Humano como otras tantas obras emprendidas por el hombre, es una puerta que se abre junto al progreso, como eslabón fundamental en un fluctuante mundo que reclama constantemente la implementación de nuevas líneas de acción a fin de mantener actualizada y viva la institución que se defiende. Mediante la gestión del conocimiento se implementan las acciones más idóneas a fin de perfeccionar, en las tareas diarias y concretas de la empresa u organización, el progreso en la formación del personal y su promoción, partiendo de que estos son los recursos más valiosos con que cuentan las organizaciones y sobre los cuales vale la pena invertir.

La Educación Superior con su principal exponente el Profesor Universitario, se levanta en medio de esta realidad como artífice vital en la obra de toda la sociedad, responsable de la formación de un docente competente con capacidad para adaptarse a las nuevas condiciones, con mente flexible y entrenado para formar a su vez, un nuevo personal con habilidades para la investigativas y el análisis que le permitan responder a los cambios que constantemente se producen.

En el actual Capítulo se muestra los elementos teóricos y prácticos que evidencian que las competencias constituyen la principal vía para enfrentar los retos actuales, lo cual significa un extraordinario avance para la gestión integrada del Capital Humano pues permite tomar decisiones con mayor acierto a la hora de cumplir con las funciones del mismo, en especial en relación con la implementación de los planes de formación a partir de la determinación de las competencias.

### **1.1 Las Competencias profesionales; su conceptualización en Instituciones de Educación Superior.**

La educación superior está comprometida con la necesidad de cambio imperante, a la cual debe hacer frente con el consenso de su propia comunidad académica, apoyándose en el capital humano del cual es portadora y que representa una excelente base de conocimientos, capacidades y valores.

Los sistemas educacionales están experimentando profundas transformaciones en la actualidad y a la vez son fuente de desarrollo de la revolución científico técnica que coloca al conocimiento como factor clave del nuevo paradigma tecno-económico. En la Declaración de la Conferencia Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI celebrada en París en

## Capítulo 1.

---

1998, se señaló: “Dado el alcance y ritmo de las transformaciones, la sociedad tiende cada vez más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico, y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones”. Por su parte al intervenir en la Primera Reunión intergubernamental del PREALC en el año 2002, Fidel Castro sentenció: “Sólo la educación puede salvar al mundo”.

Al personal docente se le plantean nuevos retos, relacionados con la formación en los estudiantes de habilidades, actitudes, y modos de actuación teniendo como base un conocimiento que les permita a los mismos el desarrollo de procesos cognoscitivos para ser aplicados a situaciones cambiantes.

El uso del término competencias profesionales se inicia en el campo de la psicología y la sociología ocupacional y después se extiende a otras esferas de actividad como la educación. En la literatura se habla de competencias laborales o competencias profesionales, en muchas ocasiones indistintamente. El criterio en este sentido es que: “competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio”. (Anexo 1.) (Cejas E., 2003). En dicho documento se menciona el término de **Competencias Necesarias**: son aquellas competencias que deben caracterizar al Profesor Universitario.

Los distintos enfoques que sobre Competencia Laboral existen, explica el carácter inagotable de esta temática que exige su constante perfeccionamiento.

McClelland (1968) fue el primero vinculado a la educación, en trabajar el término con el contenido específico que hoy se le atribuye. Comprobó que el hecho de lograr mejores resultados estaba más ligado a características personales que a conocimientos y habilidades. Según su teoría una competencia es una característica subyacente que está relacionada con una actuación de éxito.

Esta concepción establece estrecha relación con algunos términos manejados por la psicología general que entiende a la competencia como particularidades psicológicas individuales de la personalidad, que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada.

El siguiente avance significativo en el tema data de mediados de la década de los setenta, en Gran Bretaña, donde se cuestionó el criterio de cualificación en la formación profesional, ya que este no era garantía de empleabilidad, se reconoció la necesidad de formar

# Capítulo 1.

---

trabajadores competentes no de cualificar trabajadores. Esta sutil diferencia evoca un conjunto de competencias (capacidad de ejecutar un trabajo) nuevas que además pueden transferirse de un empleo a otro disminuyendo el riesgo de obsolescencia y mejorando por tanto la empleabilidad deseada. Basado en estas ideas surge el concepto de competencia como conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que son capaces de garantizar un desempeño eficaz.

A través de la historia autores como *Miguel Bazdresch*, *Bunk*, *Forgas J*, han definido a las competencias laborales desde diferentes puntos de vista. Y Poblette Ruiz sintetizó en una figura los contenidos implícitos en este concepto. (Anexo 2.)

"Las competencias combinan los conocimientos con el comportamiento social, es algo más que habilidades, implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad" (*Bazdresch M., 1998*).

"Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo" (*Bunk G, P., 1994*)

"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., 2003*).

Competencias laborales. Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (*NC-3000,2006*).

En relación con lo anterior en la bibliografía consulta se pueden identificar cinco tipos de características de la competencias las cuales se comentan a continuación:

1. Motivos: las cosas que alguien piensa de manera consistente acerca de algo y que le inducen a tomar ciertas acciones. Los motivos "impulsan, orientan y seleccionan" el comportamiento hacia determinadas acciones y objetivos.

## Capítulo 1.

---

2. Rasgos: características físicas y respuestas identificables a determinadas situaciones o información.

Un ejemplo para diferenciar motivos y rasgos sería la orientación al logro y al poder de una persona (motivos) que podía exterminarse con rasgos de la personalidad como tener iniciativa y caminar de prisa.

3. Auto-concepto: Actitudes valores auto-imagen de una persona. Se refiere a la autopercepción que una persona puede tener de sí misma de su imagen, de sus capacidades. La persona con una determinada auto imagen tomara roles sociales que refirren dicha percepción. Por ejemplo alguien que se considera eficiente tenderá a ser innovadora. Alguien persuasivo se considerara un líder.

4. Conocimientos: Originalmente se considera el conocimiento como la información que una persona posee respecto a determinadas áreas y contenidos, es la mezcla de de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información y es útil para la acción.

5. Habilidades: Es la habilidad de demostrar un modo de hacer, una secuencia de comportamientos que están funcionalmente relacionadas con la consecución de un determinado objetivo. Un ejemplo se encuentra en la habilidad de planificar, de identificar una secuencia de acciones a emprender para la consecución de un objetivo.

El término de competencia profesional llega hasta la enseñanza superior y en especial al docente universitario, con unas características específicas y particulares, pues dada la naturaleza del fenómeno educativo, el concepto toma una connotación formativa y académica, de equidad y no de rivalidad o lucha por mercados o ganancias. El significado de competencia para el profesor universitario se orienta a la formación de un profesional integral y a la búsqueda de la pertinencia y calidad de la educación.

La formación del profesor universitario por competencias supone un referente obligado para superar una enseñanza meramente academicista y orientar las tareas de las Instituciones de Educación Superior hacia la formación de una ciudadanía crítica y profesionales competentes, ya que este tipo de formación facilita el desarrollo de una verdadera educación integral basada en las dimensiones del ser humano: **el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar** (Le Boterf, 1996). Lo cual le facilita al profesional egresado de estas instituciones desempeñarse con niveles de calidad y pertinencia en correspondencia con las

# Capítulo 1.

---

necesidades de la sociedad. (Anexo 3.)

Para el docente universitario las competencias son: sus aptitudes o idoneidad para ser profesores y cumplir exitosamente su labor mediante la combinación de habilidades, conocimientos y valores. La adquisición de competencias implica formar capacidades como las de iniciativa, de comunicación, de establecer relaciones estables y la decisión para asumir riesgos y retos. Sólo el profesional competente puede responder a las necesidades de las Instituciones de Educación Superior que reclaman un docente creativo, eficiente, con capacidad para dar rápidas y acertadas respuestas en su entorno económico-social.

La Educación Superior tiene que ocuparse de la renovación de sus planes de formación basados en la identificación y personalización de las competencias laborales que respondan a las necesidades del profesor universitario, teniendo en cuenta las transformaciones del entorno. Pues como se menciona anteriormente el profesor es el medio por donde fluye el desarrollo de la Universidad.

La Enseñanza Superior es impensable e imposible sin el consenso del profesorado, sin el compromiso y la participación de toda la comunidad universitaria. En sus manos está el adoptar alternativas y competencias que le permitan estar a la altura de estos tiempos, en que las Universidades están ante el reto de ser no sólo espacios de transmisión de la cultura y de socialización, sino también de construcción de identidad personal.

El trabajo del profesor no se puede reducir nunca, y menos hoy, a la enseñanza, sino que incluye la formación, extensión y la investigación para el perfeccionamiento continuo del saber, el enseñar y el aprender del nuevo saber, buscando siempre el vínculo con la sociedad, la industria y la práctica. El profesor en tanto ciudadano ha de tener una participación activa en los asuntos de su comunidad, hacia la cual debe proyectar su acción y la de sus alumnos.

## **1.2 La Educación Superior Cubana y las competencias del profesor universitario.**

El gobierno cubano desde el triunfo revolucionario en 1959 ha tenido como principio fundamental la emancipación del ser humano, inspirado por los ideales de José Martí, Félix Varela, José de la Luz y Caballero, Enrique José Varona, entre otros maestros de la literatura.

Diversos son los proyectos que se han puesto en marcha para garantizar la educación de los ciudadanos y realzar el concepto de equidad social y al mismo tiempo fortalecer la

## Capítulo 1.

---

cultura general de cada habitante de la isla. La revolución cubana en estos 50 años ha mantenido una lucha constante por llevar a todo el pueblo los servicios educativos con el fin de hacer felices y libres a los hombres, según concebía Martí, la labor del profesor y el objetivo de la cultura.

Durante toda la historia Revolucionaria, el gobierno cubano ha puesto su afán en revertir los daños heredados por el gobierno anterior, el cual dejó sus marcadas y lamentables cicatrices en la Educación Superior, que en aquel tiempo se encontraba alejada del pueblo, sin posibilidad de acceso a grandes masas; de espaldas a las verdaderas necesidades de formación y superación de los profesionales del país; con una investigación científica deprimida, salvo honrosas excepciones individuales. Por lo que resultó evidente que la universidad cubana tenía imperiosamente que originar profundas transformaciones en su misión, en su gestión y en su impacto en la comunidad.

La Reforma Universitaria, promulgada el 10 de enero de 1962, abrió el camino de las radicales transformaciones cualitativas y cuantitativas que ha experimentado la Educación Superior, permitió, ante todo, orientar los nuevos compromisos que la enseñanza superior contraía con la sociedad. La ciencia y la técnica, en sus más elevadas manifestaciones, habrían de ponerse para siempre al servicio del pueblo y al desarrollo sostenido de la nación.

Guiados por el precepto martiano "Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida."  
(José Martí, 1961).

Se han hecho sentir a lo largo de la historia revolucionaria las ideas de Martí y se evidencian en los miles de profesionales que se gradúan cada año, fruto de los avances de la Educación Superior que ha garantizado la enseñanza universitaria a la población cubana. Responden fielmente a estos principios los procesos de Universalización de la Educación Superior que han hecho posible llevar la universidad a cada rincón del país garantizando la continuidad del estudio a este nivel a cualquier persona que esté interesada. La Resolución No.210/07 artículo 10 dictada por el Ministerio de la Educación Superior en el año 2006 en relación a lo anterior expresa:

## Capítulo 1.

---

“Las sedes universitarias municipales son parte de la infraestructura de los centros de educación superior y se crean en los municipios del país, con el propósito de garantizar el acceso a los estudios universitarios de las personas que allí residen y/o trabajan. Cuando las condiciones así lo requieran se constituirán en el municipio otras sedes universitarias subordinadas a las sedes universitarias municipales...”

La Universalización de la Educación Superior en el país constituye uno de los retos fundamentales que asume la casa de altos estudios. A diferencia de la universidad clásica que existe en otros países, la nueva universidad cubana trasciende de sus muros tradicionales y desarrolla sus procesos con íntima comunidad con el pueblo, respondiendo a los intereses y necesidades de la sociedad.

Las nueva estructura de la Educación Superior cubana ha puesto el máximo empeño en adoptar las estrategia y asumir los cambios que le permitan estar a la altura de las necesidades actuales. Con el fin de alcanzar la calidad de todos sus procesos, entre los indicadores más importantes a través de los cuales esta se mide, está la calidad de los egresados y del claustro. Aquí se destaca la importancia social del profesor universitario en el curso que puedan seguir los procesos en marcha.

Las cualidades del profesor, poseen una funcionalidad o utilidad para satisfacer las necesidades educacionales. Es importante señalar, que las cualidades del profesor como valores, regulan y orientan sus comportamientos y concepciones para alcanzar los fines educativos planteados.

El profesor es un factor decisivo en la satisfacción de la demanda social de calidad educativa integral. No se puede aspirar a tener mejores índices de calidad, sin contar con su compromiso, de él dependen todas las estrategias de cambios que se puedan elaborar en la Enseñanza Superior. En consecuencia a esto, queda claro que el profesor es el cimiento sobre el cual se levantan los proyectos universitarios, por ello deben preverse los planes más idóneos de formación, que preparen profesionales capaces, creativos, que estén a la expectativa de las novedades de los tiempos y que sepan sacar provecho de ellas.

Es válido señalar las consecuencias del profundo viraje que producen las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en todos los ámbitos, el impacto de un mundo globalizado y en alerta ecológica, afectan los modelos tradicionales de educación. Este contexto internacional unido a los cambios que se han sucedido en la economía y en la sociedad cubana en los años 90 luego del derrumbe de socialismo europeo, generan

## Capítulo 1.

---

transformaciones en las maneras de entender y realizar el proceso de enseñanza aprendizaje y por tanto en el rol de sus dos sujetos principales: el profesor y el estudiante.

Como se ha podido apreciar, Cuba, no está, ni ha estado ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida, se producen en el mundo y que afectan directa o indirectamente al país, por lo que se valorado en la bibliografía consultada, en estudios sobre la formación de competencias profesionales en la Educación Superior, se muestra que dada la vorágine de conocimientos y tecnologías acumulados y por descubrir, se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir.

La formación de competencias es la oportunidad de trascendencia que se le brinda a la sociedad universitaria cubana hoy. Donde el profesorado de la enseñanza superior como elemento esencial del proceso docente educativo ve abierta una nueva puerta para lograr un buen desempeño en las tres actividades sustantivas de la vida universitaria, ellas son: la docente, la investigativa y la extensión.

La universidad cubana se siente comprometida con el futuro de sus jóvenes, de su patria en general, pues la calidad de la educación es reflejo de una sociedad con posibilidades de existencia y desarrollo integral. Los profesores son los canales por los cuales fluye el pensar del mundo y a ellos corresponde la responsabilidad y el privilegio de ayudar a forjar el carácter de la nación.

El desarrollo de competencias es un camino que exige ser transitado por el docente universitario para lograr el éxito profesional tan deseado, que en el lenguaje de la educación cubana significa, ser portador y sembrador de valores morales, éticos y culturales, estar a la altura de la contemporaneidad en la gestión informativa, especializado en la formación de nuevos profesionales, en la enseñanza y la investigación de una disciplina.

El profesor universitario debe definirse teniendo en cuenta sus cualidades, como profesional de la educación superior, con capacidades específicas, especializado en la enseñanza y la investigación. Expresión de todas sus cualidades en el desempeño de sus funciones, son las competencias, las cuales se manifiestan en el profesor mediante la adecuada combinación de habilidades, conocimientos, disposiciones, entre otras.

Todo profesional que se dedique a la docencia debe poseer las competencias que se incluyen en estas cuatro dimensiones.

## Capítulo 1.

---

- Competencia *cultural*. Conocimiento de la materia que imparte y de la cultura actual.
  - Competencia *pedagógica*. Habilidades didácticas, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (dinamizar grupos, resolver conflictos).
  - Competencia *tecnológica*. Habilidades instrumentales y conocimientos de nuevas tecnologías de la información y comunicación, lenguajes audiovisuales e hipertextos.
- Competencia *personal*. Características de madurez y seguridad, autoestima, empatía y equilibrio emocional. (Marques P., 2004).

En este sentido ha de buscarse una mayor relación entre las competencias necesarias ha desarrollar y su nivel de reflejo en el programa de formación que para los profesores se estructure, así como identificar las competencias existentes y las deseadas a fin de establecer las diferencias y trazar las líneas de acción para lograr el objetivo deseado en coordinación de necesidades y acciones.

Se hace necesario en la educación cubana la continuidad de la formación por competencias, lo cual da más certeza a los fines de la educación superior cubana. Los destinatarios de este proyecto de formación son todos los profesionales que forman parte de las cátedras de las universidades cubanas. Todo aquel que trasmite su conocimiento a las nuevas generaciones de profesionales debe contemplar en sí los frutos de la formación por competencias.

La Educación Superior cubana no puede conformarse con la superficialidad y la mediocridad. Para hacer frente a las exigencias del mundo, será necesario implementar planes de formación por competencia que permitan recoger como frutos una Cuba de profesionales investigadores, innovadores y con una cultura general integral.

Todo esto forma parte de una Revolución Educativa donde las Sedes Universitarias están jugando actualmente un papel decisivo, esta revolución comienza por las aulas y se extiende a toda la sociedad cubana, pues una competencia se desarrolla, mediante la acción e interacción en contextos educativos formales e informales. La competencia no sólo remite la enseñanza y aprendizaje relacionado con la escuela, junto al sistema educativo otras instituciones son también responsables en la transmisión y desarrollo de las mismas como la familia, el lugar de trabajo, los medios de comunicación, organizaciones religiosas, culturales y otras. Se puede señalar que la adquisición y mantenimiento de competencias es en parte una cuestión de esfuerzo personal, pero también debería ser reconocido que es contingente bajo la existencia de un ambiente material favorable, una situación institucional y social deseable, y apropiadas disposiciones sociales.

## Capítulo 1.

---

La Universidad como institución académica es generadora de conocimientos que permite la actualización y la formación de los recursos humanos para elevar su competencia y desempeño profesional.

Indistintamente de que existen diferentes ambientes donde se forjan las competencias en el individuo, se establece como fuente principal la enseñanza superior, por la veracidad de la información que en ella se utiliza, por la formación encaminada a la adquisición, transmisión y uso de saberes apoyados en mecanismos confiables a favor de una educación que promueve el intercambio de saberes a través de:

- ❖ Educadores cada vez más competentes a tono con las exigencias del contexto actual.
- ❖ La transmisión de conocimientos a los estudiantes en concordancia a las exigencias que hoy están presentes en el contexto social.
- ❖ La introducción de las nuevas formas de distribución del saber en la educación superior de cara a la demanda del sector productivo y/o servicios, lo que constituye el espacio donde comienza el verdadero desarrollo profesional de los formados.

(Naranjo Y., 2007)

A partir de los anteriores planteamientos se asume como idea básica, que la formación de un sistema de competencias docentes en los profesores de la educación superior cubana, es un imperativo de estos tiempos si se aspira a una gestión formativa a partir de posiciones educativas actuales, que asuman la dirección de un aprendizaje productivo y problematizador.

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. Lo anterior se afianza con el hecho de que el profesor es 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 un profesional de calidad superior, lo cual depende del reflejo que causen en los estudiantes las competencias laborales. Pues el desarrollo integral de los estudiantes lo realiza, ante todo, el profesor, por ser ejemplo.

## Capítulo 1.

---

### **1.3 Importancia de las Competencias profesionales en la mejora del desempeño del profesor en instituciones de Educación Superior.**

“ El término de competencias profesionales se utiliza no por simple moda, sino porque 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 ” (Soriano, M.M., 2004). El cual cobra mayor importancia en medio de los cambios que en diferentes esferas de la ciencia se producen que condicionan al perfeccionamiento de la Educación Superior.

Ocupa un lugar relevante en estas transformaciones el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, (TIC), que si bien no determinan por sí mismas la calidad de la educación, si son un factor importante en su logro. Para hacer frente a esta realidad la universidad necesita preparar al personal docente, como principal exponente en esta batalla.

En medio de estas realidades la innovación se ha convertido en una necesidad y el talento de los profesionales, en el principal recurso de las organizaciones, si bien con el paso del tiempo los medios de trabajo quedan obsoletos, igual suerte corren las habilidades y destrezas si no se combinan y conjugan con otros atributos que le permitan perdurar en el tiempo.

Como respuesta ante estos fenómenos, se desarrolla la formación por competencias donde la universidad como gestora del conocimiento es la principal responsable de llevar a cabo esta tarea, teniendo como primer destinatario al propio profesor universitario, el cual identifica y plasma en su trabajo los resultados de la formación por competencia, mediante la conjugación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

La formación por competencias es la materialización de los principios de profesionalización y fundamentalización de los contenidos, que hoy más que nunca, ante una revolución científico - técnica y el uso de las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones en la sociedad, se hace necesaria. Las competencias pueden ser unos excelentes indicadores de necesidades de formación individualizada, que redundará en beneficio del centro por un mejor desempeño de las funciones que exige la labor del docente.

La importancia de la formación por competencias se hace evidente en los éxitos laborales de un profesor que combina acertadamente los diferentes elementos que conforman el concepto de competencia y lo pone en práctica en la docencia, la investigación y la interacción con la sociedad.

## Capítulo 1.

---

A la luz de las nuevas condiciones, en el ámbito universitario 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 son tenidos 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, guiados no por criterios de la racionalidad instrumental propios de la organización taylorista, sino por otros enfoques más personalizados y humanistas. Esta es otra razón por la que las necesidades y motivaciones de los profesores, los valores y actitudes de todo tipo, que conforman el lado subjetivo de su actividad alcanzan mayor relevancia.

Se ha hecho evidente que la formación profesional hoy, no responde a objetivos simplemente académicos, unido a ello deben desarrollarse una serie de actitudes, motivaciones, habilidades que los complementan y los hacen más duraderos y efectivos.

En un mundo con volúmenes de información cada vez mayores, se modifica la forma de elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos, lo cual exige dominar las habilidades para procesar la información y convertirla en conocimientos valiosos. Los profesores universitarios se apoyan de las competencias laborales que:

- 1) Dan la posibilidad de diagnosticar la calidad de la actividad, la eficiencia, con que ocurre el aprendizaje y las necesidades de este.
- 2) Certifican el nivel académico, profesional, tecnológico y científico del individuo. Es competente el profesional instruido, cuyos conocimientos han sido comprobados y ha sido capaz de demostrar la experiencia adquirida en su quehacer. (Argüelles A., 1996)

Se puede afirmar que la formación por competencias ofrece un punto de referencia más práctico y real, sobre el cual apoyar la labor educativa en la universidad, ya que facilita la posibilidad de asumir los retos que actualmente ésta tiene planteados. En la medida en que el profesor sea capaz de entender, e incorporar a la práctica las sustantivas transformaciones que implica el modelo de formación por competencias, será posible mejorar la calidad de los procesos formativos universitarios.

Se perciben los beneficios de la formación por competencias en las diferentes esferas de la vida, pues las formas de actuación de las personas no es sólo en el aspecto profesional, estas se manifiesta también en lo ético y humano en general. Se contempla entre sus frutos la formación de valores profesionales y sociales, apreciación cultural, sensibilidad y compromiso con las obras sociales y organizativas.

## Capítulo 1.

---

En la práctica diaria se demuestra que hay notables diferencias entre los resultados del docente que ama su profesión y se siente identificado con los proyectos de su centro de estudios y los fines de la nación, y el que vive en una burbuja y sólo le interesa cumplir con los objetivos del día. Citando un ejemplo, se señala el caso de una institución que tiene a su cargo la formación de ingenieros y licenciados. Se demuestra que educar a profesionales competentes puede hacerlo un profesor de la facultad de Ciencias Económicas Empresariales de la Universidad de Cienfuegos, que de antemano comprende, conoce y siente la especificidad de su misión en la formación socio-humanista del profesional, misión que tiene el sentido de crear una cultura de y para la tecnología apropiada, portadora de los valores y actitudes profesionales específicos de un futuro profesional. Transmite todos estos principios un profesor competente que cree en lo que enseña y su vida es eco de ello.

Es importante reconocer que la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Razón por la cual se confía el nuevo proceder y el futuro de los docentes universitarios al desarrollo de competencias, que guían su desempeño 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 y competencias para la interrelación con los cambiantes procesos del entorno internacional y de las necesidades surgidas del país. (Vega. A, 2002)

Son numerosos los beneficios que se desprenden a partir de la determinación de las competencias como elemento fundamental para la formación, a través de las combinaciones de conocimientos, destrezas, capacidades y habilidades se concibe el trabajo del docente como algo más grato, placentero y exitoso. A medida que los profesores vayan incorporando diferentes competencias en su desempeño docente irán ganando prestigio y reputación tanto en lo personal como el colectivo docente al que pertenece y los estudiantes disfrutaran una formación más integral.

El enfoque de competencias le da la posibilidad al profesor universitario de "ir más allá", "sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. Le facilita conocer los objetivos de su trabajo docente y lo que de él se espera" (Vargas F., 2004)

Es así que el profesor al desarrollar con calidad, es decir, con pertinencia y excelencia, su responsabilidad social e individual de educar a un profesional de la Enseñanza Superior, se enfrenta a un complejo e integral proceso de formación de la personalidad, propia y la de

## Capítulo 1.

---

sus educandos, que abarca tanto la esfera del conocimiento como la de los sentimientos, valores y comportamientos, históricamente condicionados.

### **1.4. Clasificación de competencias laborales del profesor universitario.**

El concepto de competencia profesional se ha distinguido de otros a lo largo de la historia por la diversidad de aplicaciones y contenido que al mismo se le otorga, el cual cobra particulares características en cada ambiente laboral o profesional en que se desarrolla, pues encuentra como punto de partida las necesidades de cambio imperantes.

A lo largo de la historia al término de competencia profesional se le han otorgado distintas clasificaciones, atendiendo a diversos criterios, todos ellos orientados a la creación del paquete de competencias más idóneo a desarrollar en el contexto de la educación superior, que ha visto condicionado su trabajo a las exigencias de estos tiempos, que demanda “un profesor con 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”. (Segura M.,2004)

En correspondencia con lo que hemos analizado podemos afirmar que una competencia profesional se conforma esencialmente con tres tipos de capacidades perceptibles por el desempeño de un individuo y en especial del profesor universitario. Lo cual significa que para formar una competencia será necesario desarrollar estas capacidades.

- a) La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas.
- b) La capacidad de resolver problemas asociados a una función productiva y/o de los servicios.
- c) La capacidad para obtener resultados de calidad. (Martens L., 1998)

En la búsqueda del fortalecimiento de estas capacidades se determinan las competencias que debe desarrollar el profesor Universitario y se examinan las combinaciones más idóneas. A fin de enriquecer su trabajo docente, investigativo y social.

1) Atendiendo a la facilidad o dificultad de desarrollo de la competencia estas se clasifican en:

Competencias fácilmente entrenables: están relacionadas con la capacidad de análisis que tenga el profesor universitario: (pensamiento analítico).

# Capítulo 1.

---

Competencias medianamente entrenables: están medida por la iniciativa, la creatividad del individuo. (Iniciativa)

Competencias difícilmente entrenables: por ejemplo auto confianza o flexibilidad.

Esta clasificación es de gran utilidad cuando se requiere decidir sobre en que tipo de competencias centrar la formación, y permite tener una idea de la magnitud de los medios que hay que utilizar para llevarla a cabo. (Velando E., 1997)

2) Para la realización de esta investigación se estudiaron otras formas de clasificar, Según *Poblete* “las competencias recogidas por distintos autores y organizaciones reflejan que existe un número básico de competencias que aparecen en todos los modelos”. En una síntesis realizada, se distinguen entre ellas:

- **Competencias instrumentales**: aquellas que tienen una función instrumental, es decir, de medio o herramienta para obtener un determinado fin. Suponen una combinación de habilidades metodológicas y cognitivas que posibilitan la competencia profesional.

- **Competencias interpersonales**: suponen habilidades individuales y sociales. Se refieren a la capacidad, habilidad o destreza en expresar los propios sentimientos y emociones del modo más adecuado, aceptando los sentimientos de los demás y posibilitando la colaboración en objetivos comunes.

- **Competencias sistémicas**: suponen destrezas y habilidades relacionadas con la totalidad de un sistema. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes en un todo. Requieren haber adquirido previamente competencias instrumentales e interpersonales que constituyen la base de las competencias sistémicas. (Poblete, 2003).

3) Otros autores clasifican las competencias en básicas y complementarias, donde las competencias básicas son aquellas que no pueden dejar de caracterizar al profesor en la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, y que están conformadas por los siguientes cuatro grupos: (Nogueira M., 2003).

- *Competencia académica*. Dominio de los contenidos propios de su asignatura.
- *Competencia didáctica*. Manejo de los componentes personales y no personales del proceso enseñanza-aprendizaje. Tratamiento sistémico de las categorías; objetivo, contenido, método, medios, formas de enseñanza y la evaluación como importante control

## Capítulo 1.

---

de este sistema. Comprensión del proceso en su dimensión humana, y su valoración como un proceso bidireccional (relación alumno-profesor).

- *Competencia organizativa.* Dominio de todo lo relacionado con la planificación, organización, ejecución y control de las acciones pedagógicas y didácticas involucradas en la formación del que aprende.

Las competencias básicas se enriquecen con la formación y desarrollo de otras competencias complementarias relacionadas con la formación de valores y actitudes que comprometen su vida con el entorno educativo, el laboral y el de la sociedad.

4) Entre las clasificaciones que se han dado a las competencias por otros autores como (Conocer, 1997) está la que se muestra a continuación por su correspondencia con las del profesor universitario. El análisis de competencia que nos ocupa en este estudio toma partido con la clasificación utilizada en los estudios realizados por Acosta Y, 2006 y Naranjo Y, 2007 donde abordan las competencias del profesor a tiempo parcial en la Universalización y las clasifican en básicas, genéricas y específicas. Se entiende por ellas:

**Competencias básicas:** describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa.

**Competencias genéricas:** describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son *comunes a una gran cantidad de ocupaciones.*

**Competencias específicas:** identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada.

Las competencias incluidas en ellas, sirven como base para la selección de un conjunto de competencias priorizadas de acuerdo con los objetivos que persiga la organización de Educación Superior según su nivel de desarrollo.

La organización de los procesos sustantivos por competencias, fortalece al capital humano que labora en la enseñanza universitaria en especial al docente: soldado que va al frente en la batalla de las ideas. Para establecer un modelo de formación por competencias, basado en los principios de la educación superior, que requiere la preparación de un profesional integral, es necesario tomar como punto de partida las competencias que se desean

## Capítulo 1.

---

desarrollar en el egresado y en base a ello, fomentar en el profesor estos conocimientos del modelo de formación. Se establecen algunas características que deben poseer estas competencias:

Las competencias tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades, tienen que ser competencias para formar al hombre para la vida, no competencias para formarlos para un puesto de trabajo, por lo que comprenden también sus valores y modos de actuación con el fin de formarlo integralmente y no un graduado trabajador desechable que una vez concluido su ciclo productivo planificado, quede desamparado en el mundo del trabajo. No formar máquinas sino hombres para la vida, ese es uno de los retos de la Educación Superior Contemporánea.

El cambio continuo de los contextos y de las necesidades requiere que los profesionales sean capaces de aprender nuevas competencias y de "desaprender" las que eventualmente sean obsoletas. El supuesto de base es que los individuos formados en el modelo de competencias profesionales reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten.

El deseo es formar profesionales capacitados para una vida profesional de larga duración, que no se limiten a poner en práctica sus conocimientos. Con este tipo de formación pueden incorporarse más fácilmente a procesos permanentes de actualización, independientemente del lugar en donde se desempeñen como profesionales.

En estos momentos en que la Universidad Cubana abre sus puertas a la municipalización de la enseñanza, la formación por competencias, queda convocada. Si hay que formar, es preciso tener presente a quiénes, para qué y dónde. Se deben tener vigentes los objetivos y funciones del docente que responden a los proyectos y principios de la universidad.

La educación superior tiene la necesidad de organizar la formación, adiestramiento y capacitación de los profesores mediante el desarrollo de competencias. La institución debe saber que el profesor no sólo es un recurso humano, el más importante y estable, sino que es, además, el sujeto cuya formación exige más esfuerzos y tiempo. La noción de formación a lo largo de toda la vida es aplicable en primer lugar al profesor y es indispensable para lograr la calidad en todos los procesos y resultados del sistema educativo.

### **1.5. Los profesores a tiempo parcial en la SUM Aguada de pasajeros de la Universidad de Cienfuegos y las Competencias profesionales.**

El desarrollo de la nación previsto por la dirección política administrativa del país deposita en la universalización de la enseñanza los esfuerzos y las esperanzas de formar por toda la nación hombres de ciencias, con lo cual se da al conocimiento su bien merecido lugar en la lucha por el desarrollo y el progreso, y se reconoce a la universidad como artífice del talento tan deseado.

La Universalización llegó hasta Aguada de Pasajeros como a otros municipios del país para completar y reforzar a mayor escala su ya mencionada estructura educativa. Este proyecto es el más alto reto que se plantea la casa de estudios superiores, pues la SUM por sí misma deberá gestionar sus Recursos Humanos, y establecer la fuerza laboral que ha de conducir el proceso de formación de profesionales a partir de los preceptos de este programa de la revolución.

En consecuencia con lo anterior el claustro universitario ve extendida sus fronteras a un nuevo tipo de recursos humanos: los profesores a tiempo parcial, con mayor peso y diversidad de profesionales, no sólo en la sede central, sino en los municipios donde se encuentran funcionando las Sedes Universitarias Municipales.

Las peculiaridades que distinguen a este recurso humano, que se ha incorporado al sistema de Educación Superior cubano en los territorios, es de vital importancia en este estudio ya que, quizás uno de los elementos que ocasiona ciertas contraposiciones conceptuales se enmarca en la siguiente interrogante ¿Qué diferencias existen entre los profesores universitarios de las sedes centrales y los profesores a tiempo parcial?

Como se puede apreciar, existen dos clasificaciones atendiendo a los tipos de profesores que conforman el claustro universitario en Cuba, los profesores plantas de las Sedes Centrales y de las propias Sedes Universitarias Municipales (SUM) o profesores a tiempo completo y los profesores a tiempo parcial. Este último, en función de los niveles estructurales donde prestan su servicio docente, se subdividen en:

1. Profesores a tiempo parcial, vinculados sólo a las SUM.
2. Profesores a tiempo parcial, vinculados sólo a las Sedes Centrales.
3. 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. Esta última clasificación se va convirtiendo en predominante en aquellas

## Capítulo 1.

---

carreras que se estudian en la Sede Central y tienen réplica en los territorios, lo que en la medida en que las mismas avanzan en años, se hace necesaria una mayor cooperación entre los departamentos docentes y las SUM para su utilización de manera más eficaz, sobre todo en las sedes municipales que se encuentran en la cabecera provincial.

Teniendo en cuenta las diferencias antes mencionadas a continuación se muestra la esencia de lo que constituye un profesor a tiempo parcial que se desempeñe en una Sede Universitaria, este es cualquier profesional, no importa la especialidad a la que pertenece, cuya profesión fundamentalmente no esté vinculada a la docencia universitaria y que decida, independientemente a la ocupación que asuma en la producción o los servicios, desempeñarse en la docencia universitaria. Ello es resultado no sólo de la necesidad de su desarrollo profesional sino también representa una remuneración con independencia a la de su centro de trabajo de origen que lo beneficia económicamente y a la vez es una necesidad no sólo individual, sino también institucional para poder dar respuesta a estos programas en las Sedes Universitarias Municipales con los profesionales de los propios territorios.

Retomando los puntos que los hacen disímiles es preciso enfatizar en dos aspectos esenciales, los que se relacionan en mayor medida, 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, es que 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 la 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 tienen una doble contratación, en el centro de trabajo al que pertenecen y en la SUM en la que se desempeñan.

Aunque es necesario plantear, que si bien los profesores planta no pueden tener doble contratación, al vincularse a programas de la SUM, reciben una retribución adicional de \$100.00 durante el periodo de tiempo que estén prestando servicios en dichos programas.(Naranjo. Y, 1997)

## Capítulo 1.

---

En la actualidad se pueden apreciar los beneficios de la SUM y de los profesores a tiempo parcial. Esto ha constituido una gran oportunidad para todo aquel egresado que desee dar una prueba de altruismo y solidaridad desde la docencia, ha sido el momento en que se han probado como profesores universitarios, quizás haciendo realidad un viejo sueño, inspirados en el claustro de profesores que los convirtió en los ejecutivos, ingenieros, médicos o abogados que son, aprovechando así el voto de confianza que se les ha dado, para compartir un poco de su conocimiento con las nuevas generaciones de profesionales.

Refiriéndose a lo anterior, el ex-ministro de Educación Superior Fernando Vecino Alegret expresó "ellos están con nosotros en las aulas por verdadero compromiso con la comunidad, y vienen después de largas horas de trabajo en la producción o los servicios, de donde procede la mayoría", ello los hace merecedores de reciprocidad en cuanto a las proyecciones del MES, en virtud de formarlos e integrarlos a los Centros de Educación Superior nutriéndolos con herramientas en el ámbito didáctico, científico y específicos de la especialidad que imparten, buscando 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 estos han de desempeñar una vez egresados de la educación superior.

Estas consideraciones constituyen un mayor desafío en el marco de la Universidad Cubana actual, que debe crear los más adecuados planes de formación para sus profesores a tiempo parcial, además de definir las principales competencias que deben poseer, a fin de responder a las principales funciones que han de ser cumplidas por el personal docente universitario según establece el Reglamento de Categorías Docentes emitido por el Ministerio de Educación Superior (MES), en su artículo 5, el cual deja explícitas las siguientes funciones a cumplir por el personal docente en la Educación Superior en Cuba:

- ❖ Educar para la formación de valores éticos y morales, convicciones personales, hábitos de conducta y personalidades íntegramente desarrolladas, que piensen y actúen creadoramente, aptas para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la Revolución.
- ❖ Realizar la planificación, ejecución y control del proceso docente del pregrado y postgrado en todas sus formas, de acuerdo con su categoría docente.
- ❖ Desarrollar actividades metodológicas y de superación inherentes al proceso docente de pregrado y postgrado, hasta el nivel de actualización que requiere el desarrollo exitoso de las funciones correspondientes a su categoría.

## Capítulo 1.

---

- ❖ Elevar constantemente sus conocimientos pedagógicos, científico-técnicos y culturales.
- ❖ Realizar investigaciones, trabajos de desarrollo y de innovación tecnológica, así como servicios científico-técnicos y de aplicación que contribuyan al desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad y el perfeccionamiento de la vida social en su conjunto.
- ❖ Cumplir las regulaciones establecidas para el personal docente universitario.

Como se puede apreciar son muchas las razones por las cuales se debe trabajar y no son pocas las tareas a las cuales se enfrenta el trabajador docente, por ello el coeficiente de fortaleza, dedicación y compromiso debe ser alto, pues para tener éxito profesional no basta con actualizar los conocimientos, también es imprescindible desarrollar las competencias y mantenerlas alineadas a las necesidades de desempeño con el entorno organizacional, desde la integración de la vida profesional y personal. Cultivar en el profesor a tiempo parcial las competencias que los distinguen de otros y que los conviertan en un Recurso Humano valioso, debe ser objeto de trabajo en las Sedes Universitarias Municipales.

Los profesores a tiempo parcial como artífices de la calidad y sujetos esenciales del proceso docente educativo, tienen una participación decisiva en la Naciente Universidad, pues se le ha legado la responsabilidad de “enseñar” aprendizajes a los estudiantes; en dicho proceso debe lograr el desarrollo integral de los mismos como personalidades y para ello debe someterse a un proceso de autoformación, también integral.

Para llevar a cabo esta labor el profesor universitario a tiempo parcial como el resto de los docentes deberá prepararse y formarse con las competencias que le permitan realizar con éxito su trabajo y así en distinción a la organización universitaria, garantizan la calidad o excelencia del claustro, que es uno de los criterios más importantes usados para evaluar la calidad de la educación. El profesor universitario está llamado a ser maestro no sólo de todas las ciencias, sino lo que es más de todas las virtudes.

### **1.6. Conclusiones Parciales.**

En el capítulo se abordan los fundamentos teóricos fundamentales relacionados con las competencias y su clasificación en la bibliografía en general y la que aborda el tema para el caso de los profesores universitarios, donde se destaca la evolución de la temática a nivel internacional, nacional y regional, destacándose el papel de las competencias en el perfeccionamiento de los procesos formativos entre otros elementos de la Gestión de los

## Capítulo 1.

---

Recursos Humanos en las Instituciones de Educación Superior del profesor universitario.

El estudio cobra mayor interés para el caso de la Universidad Cubana actual, ya que aparece con mayor peso que en etapas anteriores la figura del profesor a tiempo parcial con un papel significativo en la formación de profesionales en las Sedes Universitarias Municipales, aspectos que se abordan detalladamente en este capítulo.

## Capítulo 2.

---

### **Capítulo 2. Diagnóstico y determinación de las competencias del profesor a tiempo parcial en la SUM Aguada de Pasajeros en la Universidad de Cienfuegos.**

En el actual capítulo se abordan los elementos básicos de la metodología seguida en la investigación, así como el diagnóstico y la determinación de las competencias necesarias para el profesor a tiempo parcial de la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.

#### **2.1. Metodología empleada en la investigación.**

A continuación se describe la secuencia metodológica seguida en el estudio, en función de diagnosticar la situación actual del desempeño del profesor a tiempo parcial de la Sede Universitaria Municipal (SUM) Aguada de Pasajeros de la Universidad de Cienfuegos referida a las funciones del desempeño, con el fin de redefinir las competencias del profesor universitario, constituyendo ello el aporte fundamental de la investigación. Es necesario tener en cuenta estudios similares realizados para el caso de la Carrera de Contabilidad, sin embargo el actual trabajo extiende la investigación a una muestra de los profesores a tiempo parcial de todas las carreras que existen en dicha sede.

Es válido aclarar, que la integración sistémica de los estudios anteriores y los métodos que se describen a continuación, sentaron las bases para el diagnóstico definitivo de las competencias, con un enfoque más integral.

En este sentido, se procedió inicialmente a la **revisión de documentos oficiales**, método que permitió:

- Definir las particularidades del modelo pedagógico propio de la continuidad de estudios y sus especificidades concretas para la sede de Aguada, dadas por la experiencia acumulada en el claustro con tres o más años vinculados a los Programas de la Revolución en la SUM.
- Caracterizar las acciones que se han venido acometiendo en función de desarrollar los procesos de contratación y gestión propia de los profesores a tiempo parcial (PTP) en la SUM Aguada de Pasajeros, teniendo en cuenta las competencias declaradas para la Carrera de Contabilidad en investigaciones anteriores, y otras experiencias válidas desarrolladas en el resto de las carreras donde han logrado prácticas organizativas importantes sobre la base de las funciones del profesor universitario y la organización de la participación de los mismos en las actividades

## Capítulo 2.

---

sustantivas fundamentales que caracterizan el desempeño individual y colectivo en la sede.

- Identificar las principales funciones que le competen a un profesor universitario, que constituyen la base para la definición de las competencias como documento base para su desempeño.
- Determinar a través de la aplicación de instrumentos las competencias del profesor universitario a tiempo parcial.
- Validar las competencias determinadas en el caso de la SUM Aguada de Pasajeros a través de la consulta a especialistas.

### **La revisión de documentos académicos y de investigación relacionados con el tema en la SUM Aguada:**

Las tesis de diploma y Maestría realizadas en la SUM relacionadas con el tema objeto de la investigación.

Las últimas tres evaluaciones del desempeño y el currículum vitae de cada profesor teniendo en cuenta los últimos 5 años, ello permitió conocer elementos relacionados con las principales funciones realizadas por los mismos en la SUM, así como la planeación individual, la formación y los resultados de la evaluación del desempeño, las fortalezas y debilidades fundamentales del ejercicio profesional en la SUM, relacionadas con las competencias reales en su práctica académica.

Una vez aplicados los métodos anteriores y basados en sus aportaciones, se determinaron las competencias básicas, genéricas y específicas de los profesores a tiempo parcial y para ello se utilizaron los **cuestionarios** previamente validados por, Acosta (2006), y Naranjo. Y. (2007) Ver Anexo 4 y 7. Lo cual condujo a identificar las competencias de los profesores a tiempo parcial de todas las carreras (Estudios Socioculturales, Derecho, Psicología, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Procesos Agroindustriales y Agropecuaria) existentes en la sede ya que hasta ese momento estaban definidas sólo las de la carrera de Contabilidad.

Durante la investigación fue recopilada también información relacionada con:

- Categoría docente.
- Años en la docencia universitaria.
- Sexo
- Grado Científico.
- Grado Académico.

## Capítulo 2.

---

- Edad.
- Planeación del desempeño realizada en el período contratado que les ha permitido no sólo perfeccionar su participación como docentes/tutores en el proceso docente educativo, sino también enfrentarse exitosamente a procesos de ratificación y/o cambios de categoría docente que se han desarrollado en el período.

La información recopilada fue procesada con el programa SSPS, en su versión 12.0.

Ver Anexo No 5 Niveles de medición, categorías y codificación de cada variable incluida en el cuestionario a profesores a tiempo parcial, a través de los cuales pudimos determinar las competencias del profesor a tiempo parcial para el caso de Aguada y recopilar otros elementos relacionados con el desempeño de los mismos en la sede que permitió profundizar en su caracterización, así como en elementos necesarios a tener en cuenta para su gestión, desarrollo y mantenimiento en la universalización en el territorio.

### **2.2. La Universalización de la Enseñanza en la UCf y los profesores a tiempo parcial.**

La revolución profunda que hoy se lleva a cabo en Cuba ha identificado a la Enseñanza Superior como instrumento por excelencia en la búsqueda de la equidad, el bienestar y la justicia social. En medio de estas transformaciones se le otorga el papel protagónico que le corresponde a la Universalización de la Enseñanza Superior que llegó para facilitar la continuidad de estudios a los estudiantes de los Programas de la Revolución y la incorporación de jóvenes de familias de menor desarrollo cultural a los estudios universitarios. Cumpliendo además con los fundamentos de la universidad cubana que se enuncian en el documento preliminar “La universidad que queremos”, y que resume en su misión: “Preservar, desarrollar y promover toda la cultura de la humanidad a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la comunidad y en particular a los sectores más desfavorecidos de la sociedad.”

El Ministerio de Educación Superior define lo que quedaría como concepto fundamental de la Universalización de la Enseñanza:

*“Es la extensión de la Universidad y de todos sus procesos sustantivos a toda la sociedad a través de su presencia en los territorios, permitiendo alcanzar mayores niveles de equidad y de justicia social en la obtención de una elevada cultura integral de los ciudadanos”.*

El modelo cubano de universalización ha continuado su desarrollo, convirtiendo a todo el

## Capítulo 2.

---

país en una gigantesca universidad. Este proyecto surge para consolidar las ideas de Fidel, de hacer del país una gran universidad, que se abre a los demás ministerios y organizaciones como partícipes y principales beneficiados en estos proyectos de universalización, que han consolidado de manera estable el funcionamiento de las Sedes Municipales y las ha fortalecido en su rol protagónico en las tareas más importantes que se desarrollan en los territorios.

Con el objetivo de garantizar la realización de decenas de programas en los municipios se diseñó un modelo pedagógico que responde a las particularidades y retos más importantes, el cual se caracteriza por ser:

**Flexible:** Para que pueda adaptarse a diversas situaciones laborales, a particularidades territoriales y al ritmo individual de aprovechamiento académico del estudiante.

**Estructurado:** Para favorecer la organización y desarrollo del aprendizaje.

**Centrado en el estudiante:** Para que este sea capaz de asumir de modo activo su propio proceso de formación.

**Con actividades presenciales sistemáticas:** Que posibiliten, en función del tiempo disponible, que los profesores los guíen, apoyen y acompañen.

Dichas características del modelo pedagógico suponen, para los profesionales de los territorios vinculados a las SUM, importantes retos en su desempeño y su preparación para enfrentar las actividades sustantivas de la Universidad Cubana en las cuales se desempeñan. Este programa permite revelar las posibilidades que existen en los municipios para ampliar el acceso y a la vez para poner a prueba la capacidad de respuesta de la educación superior, lo que ha llevado a un redimensionamiento de la vida social y cultural de los territorios, su impacto puede apreciarse tanto en el plano social general como a un nivel individual y familiar, pues abre nuevas perspectivas al desarrollo ciudadano y a la vez crea las condiciones para la transformación de la vida social y material de cada territorio, así como su contribución a la preparación del capital Humano que se requiere para su desarrollo económico-social de manera sustentable. Según queda expresado en el reglamento docente metodológico N° 128 / 2006 del MES artículo 13: "las carreras que se ofrecen en las sedes universitarias se definen en correspondencia con las necesidades sociales de los territorios por tanto tiene sus particularidades concretas para cada contexto económico social al cual estemos haciendo referencia".

La Universidad de Cienfuegos se ha sumado a los procesos de universalización de la enseñanza que se llevan a cabo a lo largo y ancho de todo el país, la cual desde el curso

## Capítulo 2.

---

2002/03 acoge estos Programas de la Revolución con responsabilidad, apreciándose hoy, un ambiente muy favorable en su entorno, lo que se puede corroborar en el accionar mancomunado de las distintas Áreas de Resultados Claves y sus respectivas extensiones hasta cada una de las 8 Sedes Universitarias Municipales con que cuenta la provincia, todo ello con el propósito de garantizar la continuidad de estudios a los egresados de los distintos programas que constituyen fuentes de ingreso a la educación superior, en su anhelo de formarse como profesionales de calidad y de continuar elevando su nivel cultural en sentido general.

Como parte de este programa, hoy se cursan en las instituciones de la provincia 9 carreras dentro de la continuidad de estudios, 5 de ellas en la rama de las humanidades y las 4 restantes pertenecientes a la esfera técnica, estas últimas tienen el mayor protagonismo en los estudiantes vinculados a la tarea Álvaro Reinoso.

Resultado del proceso de Universalización de la Educación Superior que se lleva a cabo y fruto específico de la Universidad Carlos Rafael Rodríguez (como Sede Central) surge la SUM Aguada de Pasajeros en el año 2002, ubicada en el municipio más occidental de la provincia con una extensión territorial de 680.2 Km. y una población de 31654 habitantes distribuidos en 7 Consejos Populares, este se caracteriza por su desarrollo eminentemente agrícola, el que se produce paralelamente al desarrollo sociocultural y político, gracias al impacto que han tenido los diferentes Programas de la Batalla de Ideas.

La SUM Aguada de Pasajeros, con un colectivo de trabajadores comprometidos con su patria, garantiza la formación integral de profesionales revolucionarios, así como la superación continua y sistemática. Participa en la transformación y desarrollo de la ciencia, la cultura, la innovación y su extensión al municipio en correspondencia con los programas de la Revolución. Esta Sede ha encaminado sus acciones estratégicas en dos vertientes esenciales: la formación de nuevos valores culturales en la población joven y el aprovechamiento del personal especializado en sus más disímiles expresiones profesionales como elementos primarios y baluartes de las necesidades docentes directas y de tutorías que demanda este nuevo enfoque de formación académica.

En la actualidad se puede constatar que el desarrollo de la SUM de Aguada ha ido en ascenso, lo que se evidencia en los diferentes aspectos:

- ❖ El claustro que imparte docencia en las SUM se consolida y cuenta con profesionales comprometidos con el programa.

## Capítulo 2.

---

- ❖ Se trabaja en la aplicación del modelo pedagógico diseñado que responde a las necesidades de este tipo de enseñanza.
- ❖ Se ha incorporado a los procesos sustantivos de la Educación Superior de manera pertinente.

En su sexto año de funcionamiento esta sede reúne una matrícula superior a los 1000 alumnos provenientes de diferentes fuentes de ingreso y distribuidos en las siguientes carreras: Psicología, Derecho, Estudios Socioculturales, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Procesos Agroindustriales, Contabilidad y Finanzas y Agropecuaria.

El total de los estudiantes se agrupan en 4 subsedes universitarias caracterizadas por una estrecha vinculación entre ellas, lo que ha permitido un sistema de trabajo favorable para el mejor desempeño de las mismas, se colabora con el uso adecuado de la bibliografía y de los recursos humanos, está creado en el territorio el Consejo de Directores de Sedes el cual funciona de forma estable y agrupa además otros organismos del territorio.

La sede tiene implementado desde el curso 2004/05 el Sistema de Gestión de Recursos Humanos lo que ha posibilitado tener una fuerza profesional capaz de dar respuesta al plan de impartición de cada semestre y contar con una bolsa de profesionales de reserva en las carreras de humanidades, esto ha permitido que se garantice la eficiente selección, formación y mantenimiento del personal a tiempo completo y parcial.

En la actualidad el claustro está compuesto por 10 profesores a tiempo completo y 118 a tiempo parcial, constituyendo estos últimos la principal y mayor fuerza profesional con que cuenta la SUM para realizar todas las actividades sustantivas de la Educación Superior en el territorio.

Es imprescindible que se comprenda que los recursos humanos y materiales fundamentales para este programa son los que ya existen en cada uno de los territorios, como parte de la obra educacional de la Revolución. Lo anterior supone, la captación de profesionales para incorporarlos como profesores a tiempo parcial a los diferentes programas, después de recibir una adecuada preparación metodológica y la categorización correspondiente. Ellos han de constituir el soporte docente fundamental para enfrentar la tarea.

Esta nueva idea que se abre paso, lleva consigo una nueva cualidad que consiste en que, a partir de la creación de estas sedes, los municipios pueden asumir un papel más activo en la gestión de los profesionales que necesitan para su desarrollo, lo cual requiere de una alta

## Capítulo 2.

---

integración de todos los factores, encabezados por el Gobierno Municipal y bajo la conducción del Partido. Sólo de ese modo se lograrán cabalmente los ambiciosos objetivos que la revolución se ha propuesto con esta nueva etapa de la Universalización de la Educación Superior.

Los sueños e ideas de este proyecto de la Revolución se construyen con esfuerzo, la adecuada preparación del personal que la llevará a cabo es la principal tarea, para ello se han creado diferentes vías a través de las que puedan seguir desarrollando su formación: tal es el caso del postgrado académico, ya que existen opciones a este nivel entre las que se destacan las maestrías que se ofertan por el Ministerio de Educación Superior y que son conducidas por la Sede Central sobre todo, en modalidades a distancia asistida en distintas áreas del conocimiento, pero con un peso significativo en la participación de los profesores de las Sedes Universitarias Municipales en la Maestría de Educación que se oferta en los 8 municipios teniendo como uno de sus objetivos contribuir a consolidar el modelo pedagógico propio de estos programas.

Sin embargo cuando estos profesionales son incorporados al trabajo de la sede, un mayor peso en su etapa inicial tiene la formación de estos recursos humanos para obtener la categoría docente que les permite afrontar la enseñanza en el nivel superior. En este empeño deben vencer una serie de ejercicios que los conducen a la categoría de instructores y pueden iniciarse en el noble oficio de la enseñanza, aunque es válido aclarar que en el caso de algunos de ellos con currículos que avalen su experiencia y resultados en la esfera de los servicios o la producción pueden optar por una categoría superior.

La experiencia en más de 4 años de procesos de categorización, los ha enriquecido en el sentido de que previo al ejercicio, los profesores son preparados fundamentalmente en el orden metodológico, ya que si bien tienen experiencia profesional, carecen de herramientas metodológicas para preparar y defender una clase. Dicha experiencia ha dado resultados válidos no sólo para vencer el ejercicio y ser categorizados, sino además para diagnosticar necesidades de formación pedagógica a resolver ya dentro de su preparación futura en la institución y así lograr mejoras en su desempeño. Una vez concluido este período, son incorporados al claustro de sus respectivas Sedes Universitarias Municipales y comienza para ellos una nueva etapa que supone retos y desafíos, así se verán incorporados a una gran gama de actividades que deben conducirlos a desempeñarse en este ámbito de la docencia universitaria.

## Capítulo 2.

---

Obtenida la categoría docente se insertan a un diplomado relacionado con la didáctica de la educación superior, obteniendo los conocimientos básicos afines con esta área del conocimiento. Paralelamente se ven inmersos en las actividades metodológicas que se programan en las Sedes Universitarias Municipales, ya sea a nivel de carrera o de la Sede en sentido general, encontrándose entre las actividades que se promueven en este ámbito las clases metodológicas ya sean instructivas o demostrativas, las clases abiertas, las reuniones metodológicas, y otras.

Otra de las formas que utilizan se relaciona con su auto preparación, la que tiene un componente psicológico importante, ya que esta guarda una estrecha relación con las particularidades de cada sujeto en el orden individual y persigue el propósito de aprovechar el tiempo libre del que dispongan para superarse en aquella materia que amerite ser consolidada, así algunos prefieren perfeccionar o actualizar sus planes de clases, reforzar sus conocimientos en cuanto a la aplicación de las tecnologías de la Información y las comunicaciones, elaborar un medio de enseñanza, y otras necesidades relacionadas directamente con su desempeño individual para cumplir las metas asignadas, ello se logrará de una manera más precisa cuando estén definidas las competencias laborales.

### **2.3. El profesor a tiempo Parcial en la SUM de Aguada de Pasajeros y las funciones del profesor universitario.**

Como se ha podido apreciar el proceso de universalización de la enseñanza es impensable sin la labor y el compromiso de los profesionales que residen en cada localidad y es preciso referirnos a este nuevo tipo de recurso humano: los profesores a tiempo parcial, con mayor peso y diversidad de profesionales, no sólo en la sede central, sino en los municipios donde se encuentran funcionando las SUM.

Por la importancia y liderazgo que recae sobre los profesores a tiempo parcial, en la sede de Aguada se centran los esfuerzos a fin de definir las competencias que deben tener estos recursos humanos para su desempeño, con el objetivo de alcanzar la calidad del claustro que ha caracterizado a las cátedras universitarias, a partir del cumplimiento de las funciones del profesor universitario que se expresan en el Reglamento N° 128 / 2006 del MES, en el artículo 27:

- *El profesor es el responsable fundamental de que la asignatura que imparte posea la calidad requerida, desarrollando una labor educativa desde la instrucción. Para ello debe poseer una adecuada preparación pedagógica y dominar los contenidos de la asignatura; así*

## Capítulo 2.

---

*como orientar, controlar y evaluar a los estudiantes para lograr un adecuado dominio de dichos contenidos, en correspondencia con los objetivos generales de la asignatura, contribuyendo así a su formación integral.*

Todos los esfuerzos en la SUM están encaminados a dar respuesta al compromiso que tiene la Universidad de promover acciones que favorezcan cambios sociales positivos, indicando viejas y nuevas funciones que debe desarrollar el profesor universitario, todas ellas aludidas en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, 1998 como funciones que debe cumplir el docente Universitario.

- Promover, generar y divulgar el conocimiento mediante la investigación.
- Difundir los valores culturales de la sociedad.
- Mejorar la formación del personal docente, no sólo en su ciencia, sino también en el campo de las ciencias de la educación.
- Utilizar métodos educativos innovadores que fomenten competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos.
- Aprovechar las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones con fines educativos.
- Evaluar ante todo la facultad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes. Todas ellas en correspondencia con las declaradas en el reglamento de categorías docentes

En relación a la planificación, formación y evaluación de los PTP en la SUM de Aguada ya se aprecian avances en comparación con otros cursos, pues los proyectos de tesis de diplomas, maestría y doctorados al estar vinculados con el plan de ciencia y técnica, han dado respuestas a las dificultades más significativas del banco de problemas y necesidades de la SUM, donde el tema relacionado con la preparación del profesor universitario para su desempeño en su nueva condición, en especial el profesor a tiempo parcial, ha sido objeto de estudio en muchos trabajos. Ello ha tributado a los resultados que hoy se alcanzan y continuará reportando beneficios en tan importante temática, élite a la hora de medir la calidad de los procesos sustantivos que se desarrollan en la SUM.

En la SUM de Aguada de Pasajeros están creadas las condiciones que posibilitan que los profesores a tiempo Parcial puedan enfrentarse a la categorización, desempeñarse con profesionalidad y presentarse a los cambios de categoría y/o ratificación en el período establecido. Se han elaborado estrategias para su formación como doctores y master a partir del contacto con la facultad con que están vinculados. Es válido señalar que constituye una

## Capítulo 2.

---

fortaleza para SUM, los 44 (37,28%) PTP que poseen formación pedagógica y que asumen el papel protagónico dentro de todas las tareas de formación del personal como actividad estratégica para el desarrollo del claustro universitario.

Una caracterización más actual de los 118 profesores a tiempo parcial que constituyen la población objeto de este estudio, se logró a partir de la aplicación de la encuesta a una muestra previamente determinada según métodos estadísticos que permitió definir la muestra de la investigación en la sede de Aguada de Pasajeros.

A continuación se detallan los procedimientos utilizados para garantizar la representatividad estadística para la elección de la muestra utilizada en dicha población.

La fórmula aplicada para determinar la representatividad de la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{\left(\frac{z_{\alpha/2}}{d}\right)^2 \times p \times (1 - p)}{1 + \frac{1}{N} \times \left(\frac{z_{\alpha/2}}{d}\right)^2 \times p \times (1 - p) - \frac{1}{N}}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

$Z_{\alpha/2}$  = Percentil de la distribución normal. Está relacionado con el valor correspondiente a la distribución de Gauss. Para  $\alpha = 0.05$   $Z = 1.96$

p = 0,5 Valor que da el mayor tamaño de la muestra

d = 0,05 Error absoluto

Sustituyendo:

$$n = \frac{\left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{1 + \frac{1}{118} \left(\frac{1.96}{0.05}\right)^2 \times 0.5 \times (1-0.5) - \frac{1}{118}}$$

## Capítulo 2.

---

n= 90.45

n= 92

Dicha muestra es representativa de las 7 carreras que se radican en la sede por ello se puede afirmar que se realizó un muestreo estratificado.

**Tabla 1. Representación de los Estratos:**

Carreras	Subpoblación	Submuestra
Psicología	20	15
Derecho	18	14
Sociocultural	21	16
Contabilidad	29	22
Industrial	8	7
Proceso	8	7
Agropecuaria	14	11
Total	118	92

Donde:  $\text{Submuestra} = \text{Subpoblación} / \text{población} * \text{muestra}$

En el siguiente apartado se efectúa la caracterización de los profesores a tiempo parcial de la sede de Aguada de Pasajeros a partir de los 92 profesores analizados, para ello se tomó como referencia inicial los datos personales recopilados en la misma y que se muestran en el Anexo 6.

Según el análisis de la **Edad** se pudo conocer que los profesores encuestados se encuentra entre los 24 y 65 años, la moda obtenida reflejó que el rango de mayor relevancia va desde 31 a 40 años, con 36 profesores en estas edades que representan un 39.1%, el consecutivo escalón lo conforman los 25 profesores que se encuentran entre los 41 hasta los 50 (27,2%), y le sigue el grupo etario más joven de 20 a 30 años, conformado por 20 profesores que representan un 21,7% del total. Sólo 8 para un 8,7% están en el rango de 41 a 60 años y la menor cifra la tienen los 3 docentes mayores de 61 años. Como puede apreciarse entre 31 y 50 años hay un mayor peso de los PTP, lo que constituye una fortaleza para su inserción en las diferentes actividades que se desarrollan en la SUM, entre las que tiene un factor estratégico trabajar por su constante formación y mantenimiento en la universalización en aras de perfeccionar todas las actividades sustantivas en que los mismos se desempeñan.

## Capítulo 2.

---

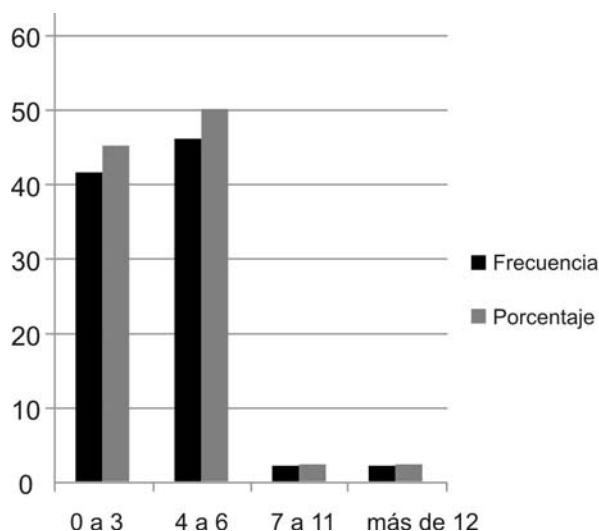
En relación a la variable **Grado Científico** la moda fue igual 1 valor que se corresponde con la no posesión de esta condición en la cual se agrupan 79 profesores a tiempo parcial para un 85,9 %, sólo 13 profesores son Máster representando un 14,1 % del total, y ninguno tiene el grado científico de doctor.

Es necesario destacar que la dirección de la sede universitaria trabaja actualmente en el diagnóstico de aquellos profesores universitarios a tiempo parcial que puedan vincularse a planes de formación relacionados con la adquisición del grado científico de doctor. En la actualidad dos directivos de la SUM se encuentran matriculados en el doctorado tutelar que se realiza en el CEDDES de la UCf. Es significativo declarar que para el nivel de desarrollo de la sede la existencia de 12 profesores vinculados al programa de la maestría contribuirá a la elevación del nivel académico del claustro y servirá de estímulo para la incorporación de otros profesores a nuevas versiones que se inicien en la SUM.

Se acopló el análisis realizado con respecto a la **Categoría Docente** y los **Años de experiencia en la Educación Superior**, en aras de ilustrar ambas variables en su integración. En relación a la primera, la moda fue de uno, valor que corresponde con la categoría docente de Instructor ostentada por 75 profesores a tiempo parcial en la sede, lo cual representa un 81,5 % del total, este elemento se puede tornar complejo para el desempeño de la organización sino se trazan estrategias certeras que garanticen el paso a la categoría de asistente de los profesores instructores al arribar a los tres años en la categoría ya que están en peligro de perderla en un proceso de ratificación y esto afectaría la estabilidad y permanencia del claustro en la SUM. Existe un profesor auxiliar y los restantes 16 tienen la categoría docente de Asistente para un 17,4 %.

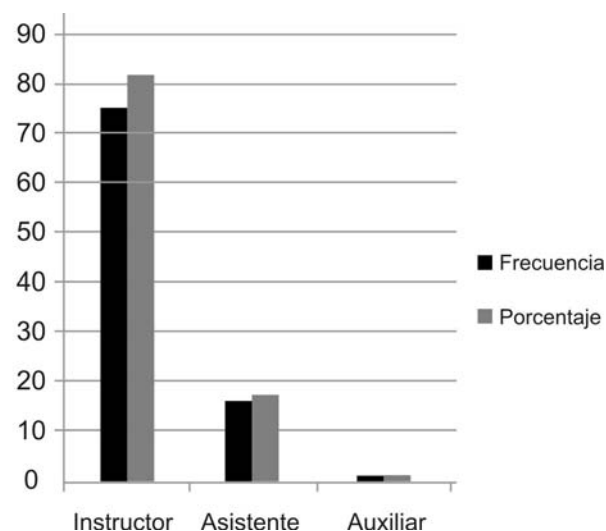
A diferencia de la anterior variable la moda correspondiente a la experiencia en la Educación Superior es de 2 y corresponde a los 46 profesores que tienen entre 4 y 7 años de experiencia en esta enseñanza, los cuales representan un 50,0% del total, 42 profesores tienen entre 0 y 3 años de experiencia para un 45,7 %, tal y como lo expresa este rango parte de este por ciento lo conformaron profesores que recién se iniciaban en la docencia y no contaban con ninguna experiencia como profesores universitarios. Los grupos de 8 a 11 y los mayores de 12 los conforman iguales cifras identificadas por 2 profesores para un 2.2 % cada una. Este análisis refleja una estabilidad en el claustro de la sede y la entrada de nuevos profesores dada fundamentalmente por el incremento de actividades y matrícula en la institución.

## Capítulo 2.



**Gráfico 1.**

**Años de experiencia en la Educación Superior**



**Gráfico 2.**

**Categoría Docente**

Los resultados de las tablas son reflejo de la necesidad urgente que tienen los directivos de la sede de proyectar estrategias de formación convenientes en los planes de resultados de los profesores a tiempo parcial que garanticen en un corto plazo que los profesores con más de tres años en la categoría de Instructor (ver rango de 4-7 años de la gráfica de años de experiencia en la SUM contratados) opten exitosamente por la categoría de asistente.

La variable referida a las **Carreras** en las cuales se desempeñan los PTP encuestados quedó distribuida de la siguiente manera. Con mayor peso dentro de la muestra los profesores de la carrera de Contabilidad representando un 23.9%, lo que es igual a 22 profesores, estuvieron representado los docentes de la carrera de estudios socioculturales en los 16 encuestados para un 17.4%, le sigue el bloque de 15 profesores de Psicología y 14 de Derecho para un 16,3% y 15,3% respectivamente, de la misma manera que las anteriores carreras fue representada la especialidad de Agropecuaria por 11 profesores que imparten docencia en esta rama para un 11.9% del total y las carreras de Industrial, Proceso (son carreras con un claustro muy pequeño en comparación con las demás) comparten iguales cifras de encuestados 7 profesores para un 7,6% cada una.

Como puede apreciarse se tomó una muestra de los PTP que se desempeñan en todas las carreras de la sede, siendo significativo que al existir carreras con mayores matrículas y más años de existencia en la universalización, cuentan las mismas con una mayor cantidad de PTP (Socioculturales y Contabilidad), sin descartarse la existencia de varios profesores que tienen docencia en más de una carrera con previo acuerdo en su contrato de trabajo entre los jefes de carreras involucrados con el desempeño de dichos profesores.

## Capítulo 2.

---

En cuanto al **Sexo** se pudo constatar que la moda es de 2, lo que significa que hay un predominio del sexo femenino, representado por 54 profesoras para un 58,7 % y los restantes 38 docentes para un 41,3 % son del sexo opuesto.

En similitud con la variable anterior el análisis derivado del **Color de la Piel** refleja una moda de 2, con mayor número y porcentaje de profesores de color blanco el cual es representado por 79 docentes para un 85,9 %. Son de color negro 13 profesores lo que significa el 14,1 % de la muestra total.

Hasta este momento se ha realizado la descripción de los profesores a tiempo parcial teniendo en cuenta las variables antes expuestas, a continuación se señalan algunos de los más significativos resultados desprendidos a partir del dominio que tienen los profesores del concepto de competencia. Según el análisis estadístico se pudo conocer que la mayoría de los profesores encuestados tienen conocimiento, al menos elemental del concepto de competencia, la moda obtenida de 1 representa a los 87 profesores para un 94,6 % que respondieron sí en la encuesta, o sea que sí saben que son las competencias, ello es un elemento positivo para los objetivos que se persiguen en el trabajo. Lo que es resultado de la aplicación de los planes de formación implementados hasta el momento en que se realiza esta investigación en la sede según propuestas provenientes de otras investigaciones relacionadas con el tema que nos ocupa. El restante número figurado por 5 profesores para un 5,4 % representa a los que dieron respuesta negativa, con los que se hace necesario trabajar en el proceso de formación a través del convenio de las funciones establecidas para este recursos humano. No obstante la valoración por ellos realizadas a través de su participación en los instrumentos utilizados permitió la conciliación de un concepto más acabado de competencia según las ideas de algunos profesores y permitió además identificar la necesidad de seguir trabajando el término a fin de que los docentes puedan corregir sus respuestas y abrir sus ideas con respecto a la importancia de estas para el perfeccionamiento de su desempeño.

### **2.4. Diagnóstico y Determinación de las Competencias de los profesores a tiempo parcial en la UCf para el caso de la SUM Aguada de Pasajeros.**

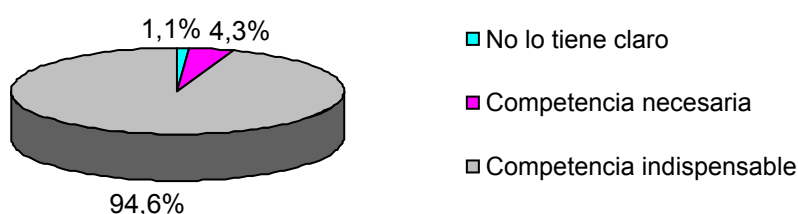
A partir de la aplicación de la encuesta se logró conocer el criterio de los 92 profesores acerca de la importancia que le conceden a las competencias como elemento indispensable para planear, formar, estimular y evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial. En una escala del 1 al 5 fueron evaluadas 33 variables relacionadas con el término y la necesidad de llegar a definir las necesarias para un buen desempeño de los PTP.

## Capítulo 2.

Entre los resultados más significativos desprendidos del análisis se identifica que el mayor peso de las respuestas se halla entre 4 puntos (competencia necesaria) y 5 (competencia indispensable). Además resulta relevante la moda de 5 que coincide en 30 de las variables examinadas, lo cual significa que la mayoría de los profesores evalúan como indispensable el poseer estas competencias.

De todas estas variables y a juzgar por los criterios de los 92 profesores a tiempo parcial encuestados, existen varias que se destacan en mayor medida. Se comienza analizando los resultados desprendidos de la variable **Capacidad de Interpretación** con una moda de 5 pues 87 profesores coinciden en que es una competencia indispensable para un 94.6 % solo 4 creen que es una competencia necesaria (4.3%) y el resto es ubicado en la categoría número 3 que corresponde a las respuestas neutral. Es muy positivo que el 94,6% la valore como indispensable ya que en la formación de nuevos profesionales que den respuestas a las exigencias científicas, técnica, económicas y sociales del mundo de hoy, requieren como una competencia profesional, saber interpretar y tomar decisiones con respecto al desempeño de hoy y del mañana en los que se desenvuelven los estudiantes de las diferentes fuentes de ingreso que estudian hoy en los Programas de la Revolución, por tanto para ser formada la misma tiene que ser parte del desempeño de los PTP en sus modos de actuación. Ver gráfico a continuación.

### Capacidad de Interpretación.



### Gráfico 3.

Del análisis realizado se desprende que constituye una competencia indispensable para un 93.5% de los profesores el **Dominio de los contenido de la materia que imparte**, el restante 6.5 % opina que esta es una competencia necesaria representado por 86 y 6 profesores respectivamente. Al realizar la suma de estas cifras resulta que el 100% de las respuestas se encuentran entre 4 y 5, es decir, que la competencia cognoscitiva o técnico profesional como también se le nombra en la bibliografía es indispensable para dominar los contenidos que se imparten en las asignaturas. Es necesario referir que en los inicios de estos programas de la Revolución para desempeñarse como profesor a tiempo parcial, no constituía un requisito para la contratación ser graduado de la especialidad donde impartía la

## Capítulo 2.

docencia, por el carácter semipresencial de los programas, sin embargo la experiencia de estos años ha condicionado la necesidad de que los profesores que no cumplen este requisito tengan que incorporarse a formas de superación postgraduada que los actualice en los temas y contenidos de las asignaturas que imparten. Ver gráfico 4.

### Dominio de los contenidos de la materia que imparte.

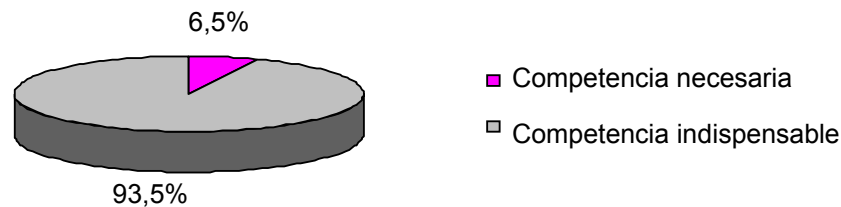


Gráfico 4.

Otra de las respuestas valoradas corresponde con la **capacidad de expresión oral**, donde la moda con ella relacionada es igual a 5 ya que el 85.9 % de los encuestados dieron esta respuesta, lo que significa que 79 profesores coinciden en el carácter indispensable de esta competencia, 11 piensan que es necesaria (12 %) y los dos restantes se dividen en redundante e innecesaria, que puede ser descartado por no ser significativo. Lo cual se puede apreciar en el gráfico de capacidad de expresión oral.

### Capacidad de expresión oral.

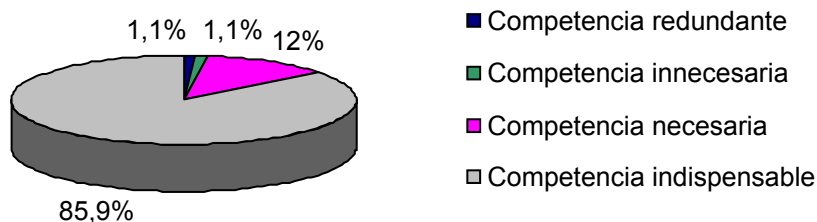
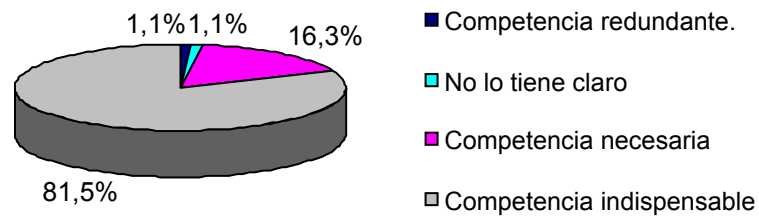


Gráfico 5.

La variable **Capacidad de educar e Instruir** incluida en el estudio reportó resultados significativos, demostrados en una moda igual a uno correspondiente a que 75 PTP para un 81.5% comparten el criterio de que esta competencia debe caracterizarlos indispensablemente. Sólo 15 profesores para una 16.3% opinan que es necesaria. Y el restante 2.2 por ciento, poco representativo para este análisis se encuentra entre el criterio de competencia redundante y neutral. Como se puede apreciar el 97.8% de las respuestas se encuentran entre 4 y 5 lo que significa que los profesores encuestados le dan importancia no sólo a enseñar conocimientos, habilidades, destrezas, sino además valores y modos de actuación necesarios para la formación general integral que deben tener estos futuros profesionales. Consultar gráfico a continuación.

## Capítulo 2.

### Capacidad de educar e instruir

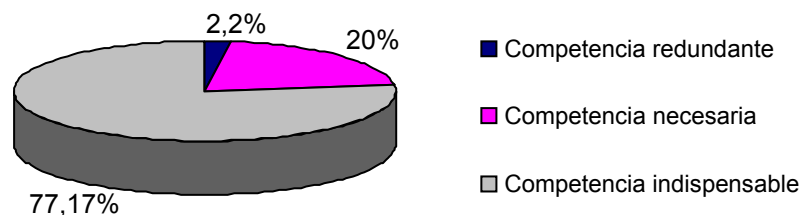


**Gráfico 6.**

Entre otras de las variables incluidas en el estudio se encuentra el **Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC**, ya que, al estar el modelo asociado con la semipresencialidad, se hace muy necesario el complemento durante el desarrollo del Proceso Docente Educativo de todas las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, así como la racionalidad y pertinencia durante su utilización y uso, además de necesitar la bibliografía y las guías actualizadas que le permitan al profesor preparar los encuentros en concordancia con los objetivos de la enseñanza.

Esta variable posee una moda igual a 5 representada por 71 profesores que opinan que es una competencia indispensable para un 77.17% del total, el 20% la evalúa de necesaria y sólo 2 profesores para un 2.17% opinan que es una competencia redundante, como se puede apreciar el 97,17% de las respuestas se encuentran entre 4 y 5, lo cual ha estado condicionado por las peculiaridades de la universalización, este resultado es expresión evidente de 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, relacionadas con la aplicación de software profesionales, empleo de teleconferencias, utilización de plataformas interactivas, elaboración de páginas WEB en las distintas asignaturas y otras herramientas que gradualmente vayan produciendo una real transformación del Proceso Docente Educativo en respuesta al modelo de formación del profesional predominante en este tipo de enseñanza. Ver gráfico 7.

### Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC



**Gráfico 7.**

## Capítulo 2.

Hasta aquí fueron referidos algunos elementos sobre las competencias que obtuvieron mayor evaluación en el rango de indispensables y necesarias.

**A continuación se describen los resultados de los instrumentos aplicados y se determinan las competencias que fueron identificadas para el profesor universitario en la Sede Municipal Aguada de Pasajeros.**

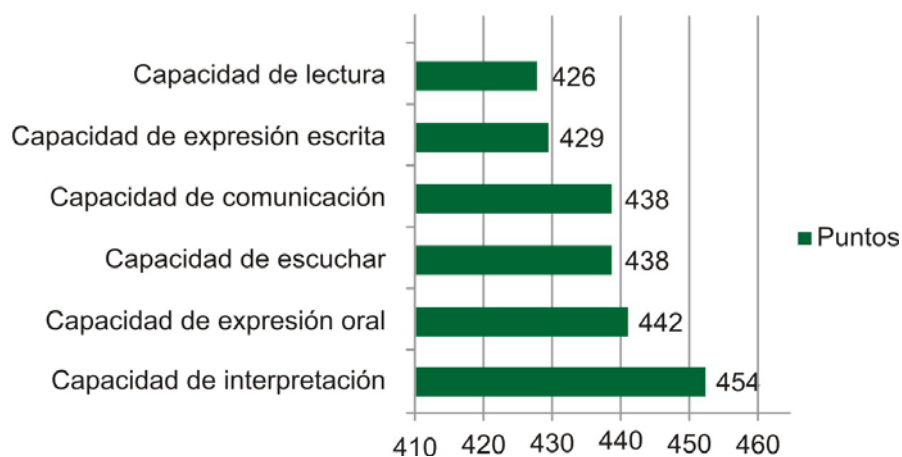
Para ello se mostraron las competencias que fueron determinadas y validadas previamente por Acosta (2006), relacionadas con las competencias de los profesores a tiempo parcial en la Sede Universitaria objeto de estudio, donde como se refiere al principio de este epígrafe se les pidió que evaluaran en una escala descendente la necesidad de que las mismas estén presentes en ellos. En la escala, debían puntuar entre 1 y 5, por tanto, el rango oscila entre los 92 y los 460 puntos.

Las **competencias** donde mayores puntuaciones se obtuvieron y que por tanto, son entendidas por los profesores como las más necesarias a desarrollar, fueron las siguientes.

### **Competencias Básicas:**

- Capacidad de interpretación (454).
- Capacidad de expresión oral (442).
- Capacidad de escuchar (438).
- Capacidad de comunicación (438).
- Capacidad de expresión escrita (429)
- Capacidad de lectura (426)

### Competencias Básicas



**Gráfico 8.**

## Capítulo 2.

---

Las puntuaciones otorgadas a las Competencias Básicas se encuentran claramente reflejada en el gráfico número 8 en el cual están representadas las 5 puntuaciones más altas, obtenidas por 6 de las competencias Básicas incluidas en el cuestionario. Como se puede apreciar el máximo de las puntuaciones en esta clasificación fue dada a la **capacidad de interpretación** valor (454) que evidencia la respuestas a favor de esta competencia por parte de los profesores a tiempo parcial de la sede aguadense, seguidamente la capacidad de expresión oral obtuvo 442 puntos y existe un empate entre la capacidad de escuchar y la capacidad de comunicación en 438 puntos, ha sido significativa la puntuación otorgada a la Capacidad de expresión escrita y la Capacidad de lectura de 429 y 426 respectivamente. Todo lo anterior promedia una puntuación de 438 puntos para las Competencias Básicas aunque resulta mucho más significativo para el estudio que nos ocupa el análisis de las competencias por separados el promedio permite conocer cuál de la clasificaciones ha sido más puntuada.

### **Competencias Genéricas:**

- Capacidad de educar e instruir (439).
- Capacidad para desarrollar los valores e ideología de la Revolución (433).
- Cultura general (433).
- Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes (432).
- Pensamiento crítico y reflexivo (421).
- Aptitudes de autodesarrollo (421).
- Autoconfianza para asumir retos y riesgos (421)
- Enfoque sistémico y estratégico (416).
- Ser agente de cambio (412).
- Habilidades para procesar la realidad (412).
- Capacidad de adaptación e interacción con el medio (404).

## Capítulo 2.

### Competencias Genéricas



**Gráfico 9.**

De igual manera fueron representados gráficamente los resultados que muestran las puntuaciones otorgadas a las Competencias Genéricas en este caso dentro de los cinco valores más altos se encuentran 7 competencias por la coincidencia en dos de las puntuaciones. El máximo monto dentro de las Genéricas lo obtiene la **Capacidad de educar e instruir** con 439 puntos. Le sigue un empate entre la Cultura General y la Capacidad para desarrollar los valores e ideología de la Revolución con 433 puntos, bien cerca a este valor se encuentra el Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes, el cual obtuvo 432 puntos. El gráfico número 4 muestra la existencia de iguales niveles de relevancia entre algunas competencias en esta clasificación pues se puede apreciar otro empate, esta vez triple en los 421 puntos, entre Pensamiento crítico y reflexivo, Aptitudes de autodesarrollo y Autoconfianza para asumir retos y riesgos. Los resultados que en el gráfico se aprecian reflejan que el promedio de la puntuación de las Competencias Genéricas es de 429 puntos.

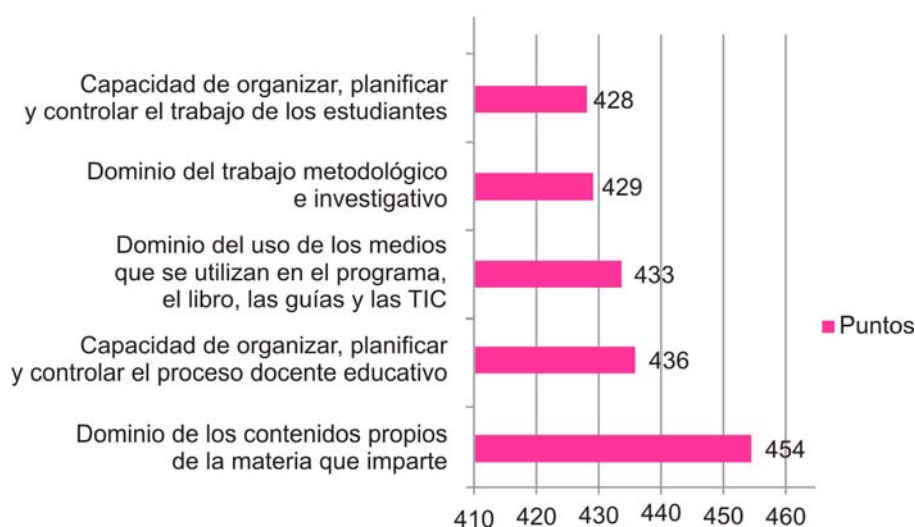
#### **Competencias Específicas:**

- Dominio de los contenidos propios de la asignatura (454).
- Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo (436).
- Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC (433).
- Dominio del trabajo metodológico e investigativo (429).
- Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes (428).
- Capacidad de innovación e Investigación (427).
- Dominio de las TIC y del modelo pedagógico de continuidad de estudios (424).
- Dominio de la didáctica de la Educación Superior (423).

## Capítulo 2.

- Dominio del trabajo interdisciplinario durante el desarrollo del proceso de formación (417).
- Dominio de las funciones de la categoría docente que ostenta (416).
- Dominio de las regulaciones establecidas para el personal docente universitario (412).

### Competencias Específicas

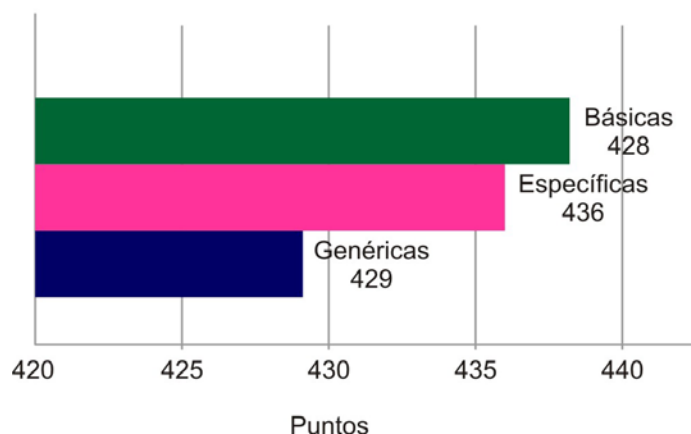


**Gráfico 10.**

A diferencia de la clasificación anterior las Competencias Específicas encuentran siempre un punto que las diferencia a una de la otra y las coloca en escala de pertinencia dentro de las competencias necesarias a desarrollar en los profesores a tiempo parciales de la SUM de Aguada de Pasajeros. En el gráfico número diez se reflejan al igual que en las demás clasificaciones los resultados más relevantes. El primero de la lista de cinco lo obtiene con 454 puntos el Dominio de los contenidos propios de la asignatura, seguida a esta con una notable diferencia se encuentra la Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo (436 puntos). Bien importante para el trabajo del profesor a tiempo parcial el Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC obtiene una puntuación que lo coloca en el tercer lugar con 433 puntos. El cuarto y quinto valor en las barras de la gráfica analizada es ocupado por el dominio del trabajo metodológico e investigativo y la capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes con 429 y 428 puntos respectivamente. Los valores reflejados en el gráfico promedian los 436 puntos otorgados a las Competencias Específicas.

## Capítulo 2.

### Promedio por clasificación



**Gráfico 11.**

Como puede apreciarse la mayor puntuación la obtienen las competencias básicas, que constituye los componentes elementales que deben dominar los profesores a tiempo parcial para su desempeño como profesor/tutor de estos programas y son reflejo además de las necesidades de formación que requiere estos profesionales con basta experiencia en su práctica laboral relacionada con su desempeño fundamental, pero necesitados de formación como profesor universitario. El aspecto anterior se confirma con la importancia que le otorgan a las competencias específicas relacionadas a su profesionalización como profesor universitario.

### **2.5 Conclusiones parciales:**

La metodología utilizada en el estudio nos permitió diagnosticar la sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros en lo referido a los profesores a tiempo parcial, sus características fundamentales y necesidades de perfeccionamiento de la gestión de los mismos a través de la determinación de las competencias necesarias para su desempeño basadas en las funciones generales y específicas del profesor universitario.

Las competencias definidas para los profesores a tiempo parcial de la universalización en Aguada de Pasajeros deben estar dirigidas a: preservar sus valores, enfrentar los nuevos retos, mantener su capacidad de respuesta, así como sus parámetros de profesionalidad, contextualizando el desempeño de los mismos en sus territorios de residencia, donde además se desempeñan en los Programas de la Batalla de Ideas.

## Capítulo 3.

---

### **Capítulo 3. Validación de las Competencias de los profesores a tiempo parcial de la Universalización en la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.**

En este capítulo luego de detenernos en algunos elementos que hay que tener en cuenta en este tipo de profesional que se categoriza y contrata para desempeñarse en las Sedes Universitarias Municipales de los territorios de la Provincia de Cienfuegos donde está enclavada la Universidad " Carlos Rafael Rodríguez ", se realiza la validación de las competencias determinadas para los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros.

#### **3.1. Elementos a tener en cuenta para la determinación de las competencias a desarrollar en los profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.**

El presente capítulo parte de los contenidos afines con el tema, los conceptos y los principales resultados que se muestran en los anteriores epígrafes. Lo cual favorece la determinación de las competencias a desarrollar en los profesores a tiempo parcial de la Sede Municipal de Aguada.

Un elemento importante a considerar en la continuidad de este capítulo, se centra en los reflejos que emiten los profesores a tiempo parcial de la situaciones y necesidades actuales que presenta la Enseñanza Superior y que encuentra su respuesta en la eminente necesidad de determinar el grupo de competencias básicas, genéricas y específicas más pertinentes a desarrollar en correspondencia con los objetivos y funciones del profesor universitario.

La determinación y validación de las competencias en la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros es posible por la existencia en la misma de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos consolidado y una estabilidad en los directivos de la sede que permite fortalecer paulatinamente todo los procesos sustantivos de la misma y su gestión.

Al ser los Profesores a tiempo parcial el objeto de la presente investigación, por constituir, la masa fundamental de profesores que garantiza la realización de las actividades sustantivas en la sede, es necesario tener en cuenta:

La determinación de las competencias de los profesores a tiempo parcial, como requisito clave para su desempeño está condicionada por:

## Capítulo 3.

---

- El modelo pedagógico predominante en la Universalización que exige una elevada preparación de los profesores para poder garantizar la formación de los estudiantes teniendo en cuenta las características de dicho modelo.
- Las exigencias de la formación postgraduada de estos profesionales, basadas en la necesidad de establecer las competencias que faciliten el aprendizaje continuo desde diversas fuentes, para dar respuesta a las necesidades cognitivas que ellos demandan para este tipo de enseñanza.
- Las características del contrato que se establece con los Profesores a Tiempo Parcial demanda que se tengan en cuenta las características personalológicas de los mismos con el objetivo de garantizar su eficacia.
- Los recursos humanos de la sede son profesores a tiempo parcial en su mayoría que responden a otro centro de trabajo como plantilla, lo que condiciona que las competencias tengan que tener en cuenta los centros en que laboran y las exigencias de la SUM para garantizar su permanencia y mantenimiento como profesores a tiempo parcial.
- Es provechoso también que las instituciones del territorio participen en la determinación de estas competencias, pues aunque su principal objetivo parte de las necesidades de la sede, se pretende que estas sean útiles no sólo para el desempeño en la docencia, sino además en su trabajo de origen, sobre todo para aquellos que trabajan en carreras que son afines con su especialidad.

En relación a lo anterior, un elemento a favor consiste en que los profesores a tiempo parcial laboran en las diferentes ramas de la producción y los servicios en el municipio y su categoría ocupacional puede ser de cuadros, dirigentes o especialistas, aspecto este que debe considerarse como ventajoso, ya que les permite desarrollar los nexos de la teoría con la práctica, que como regla, refleja la existencia de profesionales con una preparación técnico profesional buena, aspecto importante en la formación de profesionales, que permite un vínculo más coherente entre estos dos aspectos del conocimiento (teórico-práctico), lo cual se identifica con los elementos fundamentales del concepto de competencia: el saber y el actuar, y los resultados que se desprenden al combinar con certeza estos componentes.

## Capítulo 3.

---

La búsqueda constante del desarrollo cultural y el bienestar del pueblo han sido la principal motivación de esta investigación como en muchas otras relacionadas con el tema; la determinación de las Competencias ha encontrado su apoyo fundamentalmente en las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones, que le permite al profesor nutrirse de conocimientos y desarrollar habilidades que posteriormente trasfiere confiado y seguro de sí mismo a los estudiantes.

Otro elemento a resaltar ha sido la necesidad de educar desde los valores, el sentido de pertenencia hacia la Enseñanza Superior, el compromiso con el trabajo, en aras de mejorar la calidad del proceso docente educativo, el propio desarrollo profesional, su permanencia en la categoría docente que ostenta, así como su tránsito a categorías superiores como condición necesaria para el mantenimiento de estos profesionales en los Programas de la Revolución y en las Instituciones Universitarias.

### **3.2. Validación de las Competencias determinadas para los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada con un grupo de especialistas.**

Una vez determinadas las competencias para los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada, se procedió a su validación a través de la búsqueda de criterios especializados. " El criterio de especialistas es un instrumento rápido y eficaz por el potencial que contiene para conformar, valorar y enriquecer criterios, concepciones, modelos, estrategias, metodologías, entre otros." (Lemes A., 2007)

Este método fue utilizado con la finalidad de validar las competencias determinadas. Para su realización fueron seleccionados 15 especialistas, los que cumplen con los requisitos necesarios para esta función, y de los cuales se ofrece una caracterización más adelante, dicho proceso de validación constó de tres etapas.

#### **Primera etapa.**

Se realizó una entrevista individual con cada uno de los especialistas, donde se les explicó la razón por la cual habían sido seleccionados, se precisó su voluntad de participar, una vez conocida la misma, se les dio a conocer los objetivos de la validación y su función como especialista, además se les hizo llegar el cuestionario con las competencias determinadas. Como resultados de esta etapa se logró un consenso con todos los especialistas, de participar y poner toda su capacidad en función del trabajo.

#### **Segunda etapa.**

Análisis de las competencias básicas, genéricas y específicas determinadas.

## Capítulo 3.

Las competencias se sometieron a la validación por los especialistas, para lo que se elaboró la siguiente escala: competencia indispensables, necesarias, no lo tiene claro (correspondiente a las respuestas neutrales) y competencia innecesaria.

### Tercera etapa.

Por último se realizó el análisis de los criterios emitidos por los especialistas sobre las competencias determinadas, en cuanto a pertinencia y viabilidad.

#### 3.2.1. Caracterización de los especialistas consultados:

El grupo de especialistas estuvo conformado por 10 coordinadores de carrera y 5 directivos de la SUM Aguada de Pasajeros, ya que los mismos tienen experiencia académica en el desempeño de la sede objeto de investigación, lo que propicia un acercamiento con la práctica. Estos se distinguen por su sentido de la cooperación, la honestidad, sentido del deber, vocación por su profesión, amor por lo que hacen y reconocida preparación profesional. En todos los casos contaron con suficiente tiempo para realizar el trabajo solicitado y emitir sus criterios satisfactoriamente.

Se tuvo en cuenta en la composición del grupo de especialistas un conjunto de indicadores generales que permitiera obtener información más rica y actualizada. Por ejemplo: especialidades diversas, categorías docentes diferentes, labor que realizan en la sede así como distintos años de experiencia, cuidando de que existiera diversidad de criterio por parte de los dirigentes de la sede a fin de contribuir a la validez de las competencias determinadas.

Se ratifican los anteriores planteamientos, mediante una mejor caracterización de los especialistas consultados, en la tabla 1 aparece la categoría docente y los años de experiencia en la educación superior.

**Tabla 2. Categoría docente y Años de Experiencia laboral de los especialistas consultados:**

Datos personales		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Categoría Docente	Instructor	3	20,0	20,0
	Asistente	12	80,0	100,0
	Total	15	100,0	
Años de experiencia en la educación superior	0 - 3	3	20,0	20,0
	4 - 7	9	60,0	80,0
	8 - 11	3	20,0	100,0
	Total	15	100,0	

### Categoría Docente

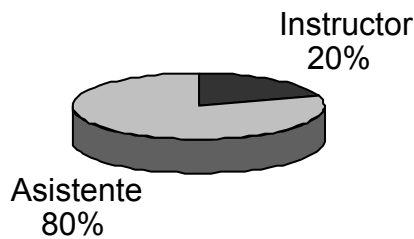


Gráfico 12.

### Años de experiencia en la Educación Superior

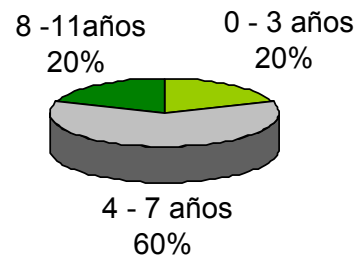


Gráfico 13.

### Grupo de Especialistas.

1. Zenaida Rouco Albellár, Sub Directora de Postgrado.
2. Lázara Hidalgo Rodríguez, Coordinadora de la carrera de Procesos.
3. Gabriel Orlando Lobelles Sardiñas, Coordinador de la carrera de Industrial.
4. Caridad Rodríguez Añón, Coordinadora de la carrera de Estudios Socioculturales.
5. Célida Mujica Caicoya, Coordinadora de la carrera de Psicología.
6. Nora Alfonso Padrón, Coordinadora de la carrera de Derecho.
7. Elsa Sanabria Sanabria, Coordinadora de la carrera de Contabilidad.
8. Gilberto Suárez Suárez, Director de la SUM.
9. Brismari Basullto Marrero, Subdirectora de la SUM.
10. Teresa Sesmonde Rodríguez, Subdirectora de la TAR.
11. Marlen Ramirez González, Coordinadora de Agropecuaria.
12. Fredis Ramírez González, Coordinador de proyecto.
13. Mailin Márquez Guerra, Coordinadora del CITMA.
14. Ricardo León Hidalgo, Director de ETS.
15. Isolina Suárez Carmona, Coordinadora de ETS.

Se puede apreciar que los especialistas consultados ocupan puestos en la SUM y en las diferentes carreras que se imparten en la sede, todas afines con el objeto de estudio, lo que realza la validez de la propuesta, ya que el 80% de los especialistas consultados han logrado el cambio a la categoría docente de asistente con resultados satisfactorios, lo que es reflejo no sólo de sus desempeños como directivos académicos, sino además de su participación en investigaciones relacionadas con el desempeño en las actividades sustantivas de la SUM, lo que se evidencia también en su participación en eventos territoriales, nacionales e internacionales, así como en publicaciones referidas a elementos

## Capítulo 3.

---

de la Gestión Universitaria en la Universalización. Además de todos los especialistas consultados la mayoría son fundadores de la SUM, como se puede apreciar el 80% tiene entre 4 y 11 años vinculados a los Programas Universalizados en los territorios, lo que corrobora el grado de pertinencia de los criterios por ellos ofrecidos sobre la propuesta presentada.

Una vez realizada esta sucinta caracterización, se está en condiciones de mostrar los criterios que fueron vertidos por cada integrante de este grupo. La consulta se realizó a través de la aplicación de un cuestionario elaborado a tales efectos (Anexo 7), donde se describían las competencias que a juicio de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros, son básicas, genéricas y específicas, para lograr un satisfactorio proceso de formación por los profesores de la SUM. Y se pidió a los especialistas que dieran su criterio en relación a las mismas y las colocaran según su afinidad con las necesidades actuales de las mismas en el desempeño de los profesores a tiempo parcial en las siguientes categorías.

5 = Constituye una competencia indispensable.

4 = Constituye una competencia necesaria.

3 = No lo tiene claro.

2 = Constituye una competencia innecesaria

Los criterios expresados constituyeron aportes significativos en tres direcciones fundamentales, siendo estas:

- La pertinencia de las competencias determinadas.
- La viabilidad de las mismas como base para la implementación de futuros planes de formación por competencias y la mejora sistemática del desempeño de los mismos en la formación de profesionales y otras actividades sustantivas función de los profesores a tiempo parcial según categoría docente que ostentan.
- Sugerencias para su perfeccionamiento.

Se mostrarán los resultados que se derivaron de la aplicación de este instrumento.

### **3.2.2. Análisis de los criterios vertidos por los especialistas con relación a la validez de las competencias determinadas.**

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que permita conocer la realidad y transformarla. El problema surge al aceptar como ciertos

## Capítulo 3.

los conocimientos erróneos o viceversa, por ello en este epígrafe se procede a complementar una propuesta de competencias validada y fundamentada en criterios afines con los objetivos propuestos en esta investigación que responde coherentemente a las necesidades de la sede universitaria de Aguada de Pasajeros.

En las siguientes tablas se reflejan los resultados vertidos del criterio de los especialistas, expresado en las tres clasificaciones:

**Tabla 3 y 4. Validación de las Competencias Básicas por un grupo de especialistas:**

Competencias Básicas: (CB)		CB 1	CB 2	CB 3	CB 4	CB 5	CB 6
N	Válidos	15	15	15	15	15	15
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5	5

Competencias Básicas:		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de Interpretación <b>CB 1</b>	Necesaria	1	6,7
	Indispensable	14	93,3
	Total	15	100,0
Capacidad de Expresión Oral <b>CB 2</b>	Indispensable	15	100,0
Capacidad de Escuchar <b>CB 3</b>	Necesaria	2	13,3
	Indispensable	13	86,7
	Total	15	100,0
Capacidad de Comunicación <b>CB 4</b>	Indispensable	15	100,0
Capacidad de Expresión Escrita <b>CB 5</b>	Necesaria	4	26,7
	Indispensable	11	73,3
	Total	15	100,0
Capacidad de Lectura <b>CB 6</b>	Necesaria	4	26,7
	Indispensable	11	73,3
	Total	15	100,0

Las tablas 3 y 4 muestran los resultados que se desprenden del cuestionario aplicado a los 15 especialistas de la Sede de Aguada de Pasajeros, específicamente en relación a las competencias que se definen como básicas para llevar a cabo el proceso docente educativo en sus tres dimensiones.

A continuación se realiza un análisis más detallado de las **competencias básicas**:

Como se puede apreciar en la tabla 3 existe un empate en los resultados entre la capacidad de expresión oral y la capacidad de comunicación, ambas competencias fueron clasificadas

## Capítulo 3.

---

de indispensable por el 100% de los especialistas encuestados, lo que es reflejo de la importancia que dichos especialistas le conceden a la comunicación en la modalidad semi-presencial para el éxito de la formación de profesionales con la calidad requerida, dando respuesta al perfil de profesionales de las carreras que se estudian en la SUM. Desde el inicio de esta investigación la capacidad de interpretación ha tenido un lugar privilegiado y no ha sido diferente en los resultados que se desprenden de este análisis, pues 14 especialistas la consideran de indispensable y sólo una respuesta es 4 o sea competencia necesaria, lo cual refleja una frecuencia acumulada entre ambos criterios del 100%, resultante de la importancia que en la formación de profesionales tiene la habilidad de interpretación como indispensable para el rol que en este modelo pedagógico tiene el estudiante en su formación semi-presencial y su preparación necesaria para el éxito de la técnica de encuentro.

La capacidad de escuchar, como las anteriores competencias básicas, obtiene la aceptación de los especialistas de los cuales 13 la describen como indispensable para un 86,7% y sólo 2 piensan que es una competencia necesaria para el restante 13,3%. Ello es reflejo de la importancia de la competencia comunicativa en cualquiera de sus habilidades básicas.

Encuentra igual preferencia en el criterio de los especialistas la capacidad de expresión escrita y la capacidad de lectura pues 11 respuestas fueron de 5 (competencia indispensable) y cuatro la evalúan de necesarias lo cual establece una frecuencia acumulada entre ambos criterios del 100%.

Lo anterior, reflejado en una moda igual a 5 en el 100% de las competencias analizadas, expresa la importancia de las mismas como elementos que deben caracterizar el trabajo del profesor a tiempo parcial en la universalización. En general las respuestas en esta clasificación fueron igual a 5, lo que refleja la satisfacción de los especialistas en relación a las competencias básicas determinadas, a las cuales le confieren un alto grado de importancia. Por tanto se confirma la validez de este grupo de competencias básicas y su pertinencia dentro de las competencias que deben caracterizar la labor de los profesores a tiempo parcial de la SUM de Aguada de Pasajeros.

## Capítulo 3.

**Tabla 5 y 6. Validación de las Competencias Genéricas por un grupo de especialistas:**

Competencias Genéricas: (CG)		CG 1	CG 2	CG 3	CG 4	CG 5	CG 6	CG 7
N	Válidos	15	15	15	15	15	15	15
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	4	5	5

Competencias Genéricas:		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de Educar e Instruir: <b>CG 1</b>	Indispensable	15	100,0
Capacidad para desarrollar los valores e ideologías de la Revolución: <b>CG 2</b>	Necesaria	3	20,0
	Indispensable	12	80,0
	Total	15	100,0
Cultura General: <b>CG 3</b>	Necesaria	2	13,3
	Indispensable	13	86,7
	Total	15	100,0
Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes: <b>CG 4</b>	Necesaria	3	20,0
	Indispensable	12	80,0
	Total	15	100,0
Pensamiento Crítico y reflexivo: <b>CG 5</b>	Necesaria	8	53,3
	Indispensable	7	46,7
	Total	15	100,0
Aptitudes de Autodesarrollo: <b>CG 6</b>	Necesaria	2	13,3
	Indispensable	13	86,7
	Total	15	100,0
Autoconfianza para asumir retos y riesgos: <b>CG 7</b>	Necesaria	6	40,0
	Indispensable	9	60,0
	Total	15	100,0

Al igual que el grupo anterior las **competencias genéricas** fueron sometidas a la valoración de los especialistas, los cuales demostraron en sus respuestas la diversidad de criterios, lo que dio la posibilidad no sólo de constatar la validez de las mismas sino también situarlas en orden de prioridades y preferencias:

Entre los resultados más significativos se encuentran los criterios de 15 profesores que dan a la capacidad de educar e instruir una puntuación de 5 puntos, lo que significa que esta es una competencia indispensable, corroborándose los resultados que hasta ahora ha tenido el análisis de estas competencias, se desprende de ello que la misma se encuentra en estrecha correspondencia con las regulaciones y principios de la universalización en la Educación Superior Cubana.

Comparten iguales puntuaciones la cultura general y aptitudes de autodesarrollo en las

## Capítulo 3.

---

cuales 13 especialistas opinan que estas son competencias indispensables y sólo 2 la catalogan de necesarias para un 86.7% y un 13.3% respectivamente, lo que es expresión de la importancia que los especialistas consultados le ofrecen a esta competencia en la formación de las nuevas generaciones.

Al igual que las anteriores la capacidad para desarrollar los valores e ideologías de la Revolución y el desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes se encuentran en el mismo lugar de preferencia, 12 especialistas las clasifican de indispensable (80%) y 3 opinan que es una competencia necesaria (20%) lo que refleja una frecuencia acumulada del 100% en ambos criterios, todo ello en correspondencia con los objetivos de dichos programas de formación.

Otra de las variables analizadas, referida a la autoconfianza para asumir retos y riesgos se comportó de la siguiente manera: 9 especialistas opinan que es una competencia indispensable para un 60% y el resto la ubica en competencia necesaria, aspecto de gran importancia en la formación de profesionales si se tiene en cuenta la necesidad de asumir en la contemporaneidad, retos relacionados con la comprensión y respuesta necesaria a los cambios en los entornos productivos y/o servicios donde se desempeñarán dichos profesionales, dados por la incidencia de los cambios que ocurren a nivel internacional, nacional y su incidencia en las economías locales.

El menor de los resultados hasta ahora reflejados en la consulta realizada, pero no por ello desfavorable, lo tiene el pensamiento crítico y reflexivo el cual con una moda igual a 4 muestra el predominio de las repuestas en competencias necesarias, pero la frecuencia acumulada se mantiene, al igual que en las demás variables, en los criterios 5 y 4 pues 8 especialistas opinan que es una competencia necesaria y 7 la entienden como indispensable para un 53.3% y un 46.7% respectivamente, ello explica la necesidad que tiene la formación de esta competencia en los profesores a tiempo parcial para que ellos mismos valoren la importancia que tiene en la actualidad formar en los estudiantes un pensamiento crítico y reflexivo, ya que de otra forma ellos no pueden continuar por sí solos buscando y asumiendo los novedosos resultados científicos, que en la esfera del saber donde se forman, van ocurriendo a nivel mundial y nacional necesarios para su formación posterior como profesionales de la educación superior que se desempeñan en diferentes ramas del conocimiento científico-técnico.

El grupo de especialistas consultados dio a las competencias genéricas su bien merecida importancia en la tabla 5, donde se puede observar el predominio de la moda igual a 5, ya

## Capítulo 3.

que sólo una variable tiene moda igual a 4, lo que significa que el 100% de los criterios se encuentran entre competencia indispensable y necesaria, esto constata la validez de este grupo genérico de competencias, que describen los comportamientos que debe tener este recurso humano en su desempeño como profesor a tiempo parcial de la sede de Aguada de Pasajeros.

**Tabla 7 y 8 Validación de las Competencias Específicas por un grupo de especialistas:**

Competencias Específicas:(CE)		CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5
N	Válidos	15	15	15	15	15
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5

Competencias Específicas:		Frecuencia	Porcentaje
Dominio de los contenidos propios de la asignatura: <b>CE 1</b>	Indispensable	15	100,0
Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo <b>CE 2</b>	Necesaria	2	13,3
	Indispensable	13	86,7
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>
Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y Las TIC. <b>CE 3</b>	Necesaria	1	6,7
	Indispensable	14	93,3
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>
Dominio del trabajo metodológico e investigativo. <b>CE 4</b>	Indispensable	15	100,0
Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes <b>CE 5</b>	Necesaria	1	6,7
	Indispensable	14	93,3
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

Las **competencias específicas** como las anteriores, fueron puestas a consideración de los especialistas, a fin de recrear la validez de las mismas lo cual arrojó los siguientes resultados:

Como primer señalamiento está la coincidencia en los valores que se desprende del análisis de las variables: dominio de los contenidos propios de la asignatura (competencia que se ha destacado desde los inicios de esta investigación, por los altos niveles de importancia que se le ha concedido y que se ratifica en este apartado) y dominio del trabajo metodológico e investigativo, ambas fueron consideradas como competencias

## Capítulo 3.

---

indispensables por el 100% de los especialistas consultados.

Entre las competencias analizadas, encuentran iguales niveles de preferencias e importancia frente a los especialistas, el dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías, las TIC y la capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes. Ambas competencias comparten el criterio de indispensables otorgado por 14 especialistas y necesaria por uno para un 93.3% y 6.7% respectivamente. Lo cual evidencia que al igual que las anteriores variables, el 100% de las respuestas se encuentra entre 4 y 5.

La última variable analizada es la capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo, la cual es de vital importancia dentro de la propuesta que se ha presentado. De los especialistas consultados 13 la catalogan de indispensable y el resto de necesaria, para un 86.7% y 13.3% respectivamente.

Las competencias específicas propuestas fueron favorecidas con la aceptación y valoración de los directivos y coordinadores de carreras consultados, los cuales le otorgaron su merecida importancia pues cumplen con el principio de identificar los comportamientos que deben poseer los profesores a tiempo parcial asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados con la labor que desempeñan en la sede universitaria. Todo lo anterior reflejado en una moda de 5 para el 100% de las competencias analizadas, expresa que las 5 competencias propuestas son indispensables para el profesor a tiempo parcial a fin de hacer frente a la gestión del conocimiento como reto actual y constituye el argumento para afirmar la validez de las competencias específicas determinadas.

La aplicación de este instrumento fue muy útil ya que permitió corroborar la idea que se tenía a través de los resultados obtenidos en la primera etapa del proceso de investigación. Como se puede apreciar todos los criterios fueron incorporados al cuerpo del trabajo y consultados para la toma de decisión. Los cuales fueron determinantes en la validación de las competencias básicas, genéricas y específicas que deben caracterizar la labor de los profesores a tiempo parcial de la sede universitaria de Aguada de Pasajeros, elemento que puede servir para el proceso de formación de dichos profesores, y también se puede incorporar a la planeación del desempeño del profesor a tiempo parcial, lo que contribuirá a su perfeccionamiento y adecuación en la medida que constituyan elementos de trabajo de directivos y profesores de la SUM.

## Capítulo 3.

---

### **3.2.3. Análisis de las sugerencias de los especialistas en beneficio de las competencias determinada:**

En lo referido a esta pregunta abierta relacionada con otros elementos que quisieran aportar los especialistas, uno de ellos sugiere profundizar en competencias didácticas con mayor énfasis, ya que como se puede apreciar en las competencias específicas, hay algunas didácticas que recibieron valores significativos entre los especialistas por su importancia, este especialista enfatiza la necesidad de profundizar en dicha competencia para la formación postgraduada que sobre didáctica reciben los profesores a tiempo parcial en los diferentes cursos y postgrados que se ofrecen en la SUM, en lo referido a la contextualización de dicha competencia en las condiciones concretas de la Universalización de la Enseñanza en la SUM. Es necesario destacar que dicha competencia en los instrumentos aplicados a los PTP se encuentra entre las específicas pero solo obtiene 423 puntos, ello explica cuánto aún queda por hacer en el reconocimiento por los profesores a tiempo parcial de la necesidad de esta competencia.

Otro de los especialistas consultados, destaca competencias relacionadas con el compromiso del profesor con el desempeño asumido en la SUM, que a nuestro modo de ver están enmarcadas con mayor peso en el estilo de dirección predominante en la SUM y en los compromisos que con el profesor se asumen en su contrato de trabajo, ya que es imposible no tener en cuenta las características de estos profesores que tienen un centro de trabajo específico, lo que limita el tiempo que pueden dedicar a la SUM, lo que implica que se trabaje más en la organización y eficacia de los procesos sustantivos de la sede y la forma en que se negocian los mismos con el profesor a tiempo parcial.

### **3.3 Conclusiones Parciales.**

La consulta a especialistas realizada nos permitió valorar la pertinencia y viabilidad de las competencias básicas, genéricas y específicas determinadas para los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros, así como valorar otros aspectos que pudieran aportar los especialistas consultados sobre las mismas y su importancia para el desempeño individual y colectivo en la sede municipal.

Para lograr mejores resultados en el desempeño de los procesos de Universalización que se llevan a cabo en las Sedes universitarias municipales en general y en la de Aguada de Pasajeros en particular se deben centrar los esfuerzos en la determinación de las competencias que permitan la formación de su capital intelectual para garantizar recursos humanos con las competencias profesionales que requiere la organización.

## Conclusiones.

---

Una vez culminado el proceso de investigación, y considerando además los objetivos que se persiguieron, se formulan las siguientes conclusiones:

1. A juzgar por las referencias teóricas consideradas en el estudio, se pudo comprobar la necesidad de determinar las competencias del profesor a tiempo parcial que se desempeña en los Programas Universalizados de la Universidad Cubana actual, específicamente en la SUM Aguada de pasajeros, como un importante componente para el perfeccionamiento de los subsistemas que conforman la Gestión de los Recursos Humanos en las instituciones educativas.
2. Tanto la revisión de diversos documentos, como el criterio de especialistas, permitieron determinar las competencias necesarias a desarrollar en los profesores a tiempo parcial de las carreras que se estudian en estos Programas Universalizados en la SUM Aguada de Pasajeros.
3. Las competencias determinadas fueron clasificadas en básicas, genéricas y específicas constituyendo las mismas un instrumento de gran valor para el perfeccionamiento de la Gestión del Personal Académico a Tiempo Parcial de la SUM Aguada de Pasajeros.
4. La propuesta de competencias determinadas, tanto básicas, genéricas, como específicas de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada, fue validada a través de un grupo de especialistas con experiencia como directivos académicos y coordinadores de carreras.

## Recomendaciones.

---

Como recomendaciones del trabajo se proponen:

- En aras de garantizar la viabilidad en la ejecución de las competencias determinadas, se hace necesario su implementación con el fin de realizar los ajustes necesarios que garanticen la eficacia de las mismas, para lograr los resultados deseados en el perfeccionamiento de la gestión de los Recursos Humanos de la SUM y por tanto el desempeño de los profesores a tiempo parcial.
- Sería beneficioso preparar los directivos de la SUM que de una forma u otra participan en el proceso de planeación, formación y evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial con el objetivo de que se implementen las mismas desde el inicio del convenio de contratación de los mismos cada curso académico.
- Una vez aplicadas las competencias propuestas como elemento básico para la planeación, formación y evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros, se hace necesaria la elaboración y validación de instrumentos encaminados a la evaluación de su impacto en la gestión de los RRHH de la SUM.
- Se sugiere su implementación en otras sedes universitarias de la UCf con condiciones para su utilización como base de gestión de sus profesores a tiempo parcial, ya que como característica común a todas ellas está el peso de los profesores (PTP) vinculados a los Programas Universalizados en los territorios.

## Bibliografía.

---

1998. Conferencia mundial de la educación superior en el siglo XXI. En París.

2007. Norma Cubana NC 3000:2007 Sistema de gestión integrada de Capital humano-vocabulario. Available at: <http://www.nc.cubaindustria.cu>.

Acosta, Y., 2006. Modelo de gestión para la formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial docentes de la universalización en la universidad de Cienfuegos

Alles, 2001. Gestión por competencias: el diccionario.

Argüelles A, 1996. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia.

Ascarza, A.B., 2006. El perfil del docente universitario en el siglo xx.

Bazdresch Parada M, 1998. Las competencias en la formación de docentes. Revista de educación / nueva época, (número 5). Available at: [educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/o5/basdresc.html](http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/o5/basdresc.html).

Begoña Domingo & Quintanal, J., 2008. El perfil del profesor universitario de calidad desde la perspectiva del alumno. Available at: <http://www.cesdonbosco.com/investigación/proyecto.pdf>.

Bolívar, A., 2008. El discurso de las competencias en España: educación básica y educación superior. Red U. Revista de Docencia Universitaria, (número monográfico 2). Available at: [http://www.redu.um.es/Red\\_U/m2/](http://www.redu.um.es/Red_U/m2/).

Bunk, G. P, 1994. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP, (Nº1), p. p. 16.

Carrasco, S., El perfil del profesorado de la universidad del nuevo milenio.

Casas, A., 2003. Las competencias en la nueva gestión pública.

Castro Ruz Fidel, 2002. Discurso clausura de la Primera Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. .

## Bibliografía.

---

- Cataldi, Z. & Lage, F.J., 2004. Un nuevo perfil del profesor universitario. Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales, Vol. 1(3),págs. 28-33.
- Cejas, E., 2003. La formación por competencias laborales: proyecto de diseño macro curricular para la especialidad de farmacia industrial.
- Conocer, 1997. La normalización y certificación de competencia Laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas.
- Cruz, P.K., La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano. Available at:  
[www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/rrhh/#1](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/rrhh/#1).
- Esteban, M. & Sáez, J., Las profesiones, las competencias y el mercado. Revista de Docencia Universitaria, (núm. monográfico. 2). Available at:  
[http://www.redu.m.es/Red\\_U/m2](http://www.redu.m.es/Red_U/m2).
- Feixas, M., Los cambios en la docencia del profesor universitario. Available at:  
<http://www.tdcat.cesca.es>.
- Forgas J, 2003. Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente. En ISP Frank País. Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones, 2003.
- Giraud, B.Y.J., 2008. Competencias específicas de la carrera de Cultura Física.
- Hernández, O.D.A., 2004. Formación por competencias, complejidad y desafíos de la educación histórico-cultural, humanista y crítica. Available at:  
<http://168.96.200.17/ar/libros/cuba/angelo13.rtf>.
- Iglesias, M.R., La competencia estratégica del docente en el proceso de municipalización: hacia un nuevo modelo pedagógico en la formación universitaria.
- José Martí, 1961. Obras escogidas en tres tomos, La Habana: Editora Política .
- Le Boterf G, 1996. Enfoque de gestión por competencias.

## Bibliografía.

---

- Lemes A., 2007. La educación en valores desde la disciplina de marxismo-leninismo en la universidad, [www.emednet/libros/2007c/336/indice.htm](http://www.emednet/libros/2007c/336/indice.htm). Available at: [www.emednet/libros/2007c/336/indice.htm](http://www.emednet/libros/2007c/336/indice.htm).
- Marques, P., 2004. Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación, Available at: <http://dewey.uab.es/pmarques/estudian.htm>.
- Martínez, C.S., 2003. Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente.
- Mertens L, 2000. La Gestión por Competencias laboral en la empresa y la formación profesional",
- Mertens, L., 1998. La formación por Competencias Laborales en la empresa y la formación profesional., Madrid, España.
- Naranjo, Y., 2007. Programa de formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros.
- Nogueira, M., 2003. Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior. En Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana.
- Pérez, C. & Navales, A., 2007. La formación por competencias un análisis comparativo: Tuning-ANECA. Anuario Científico de la universidad de Cienfuegos 2007.
- Pérez, Y., 2007. Propuesta de un procedimiento para la Evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros.
- Perrenoud, P., 2008. Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?, (Red U. Revista de Docencia Universitaria). Available at: [http://www.redu.m.es/Red\\_U/m2](http://www.redu.m.es/Red_U/m2).
- Reyes, M.I., 2003. Perfil ideal del profesor universitario: una guía para detectar necesidades de formación. Available at: [http://www.congresoretosy perspectivas.udg.mx/congreso2003/mesa2004\\_29.pdf](http://www.congresoretosy perspectivas.udg.mx/congreso2003/mesa2004_29.pdf).

## Bibliografía.

---

- Roque, M.M.S., 2002. El profesor universitario ante los retos del mundo de hoy: sus competencias laborales. En Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba.
- Ruiz, M.P., 2003. El liderazgo en las organizaciones educativas.
- Ruz, F.C., 2002. Acto de graduación Maestros de la Enseñanza Primaria.
- Sánchez, F.M., 1999. El perfil del profesor universitario en los albores del siglo XXI. Available at: <http://edutec.rediris.es/documentos/1999/perfil.htm>.
- Sánchez, L.R. & Bravo, G., 2007. La formación universitaria por competencias: una necesidad actual. Anuario Científico de la universidad de Cienfuegos 2007.
- Segura, M., 2004. Hacia un perfil del docente universitario. Revista ciencia de la educación, Año 4 Vol. 1(Nº 23).
- Soriano, M.M., 2004. El profesor universitario ante los retos del mundo de hoy: sus competencias laborales. No 30, (Revista digital de educación y nueva tecnología). Available at: <http://contexto-educativo.com.ar/2004/1/nota-07.htm>.
- Sotolongo, M.N., 2003. Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior. En Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana.
- Suárez, G.S. et al., 2007. La formación de competencias básicas en el personal docente en la sede universitaria municipal de Aguada de Pasajeros. Anuario 2007.
- Vela, J. & Valdés, J., 2007. Reglamento del Ministerio de la Educación Superior. , (Resolución No. 210/07).
- Vargas, F., 2004. 40 preguntas sobre competencia laboral. Available at: [www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm](http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm) - 29k -.
- Vecino Alegret, F., 2003. La universalización de las universidades: Retos y perspectivas. En La Habana: Palacio de las Convenciones, p. 30p.

## Bibliografía.

---

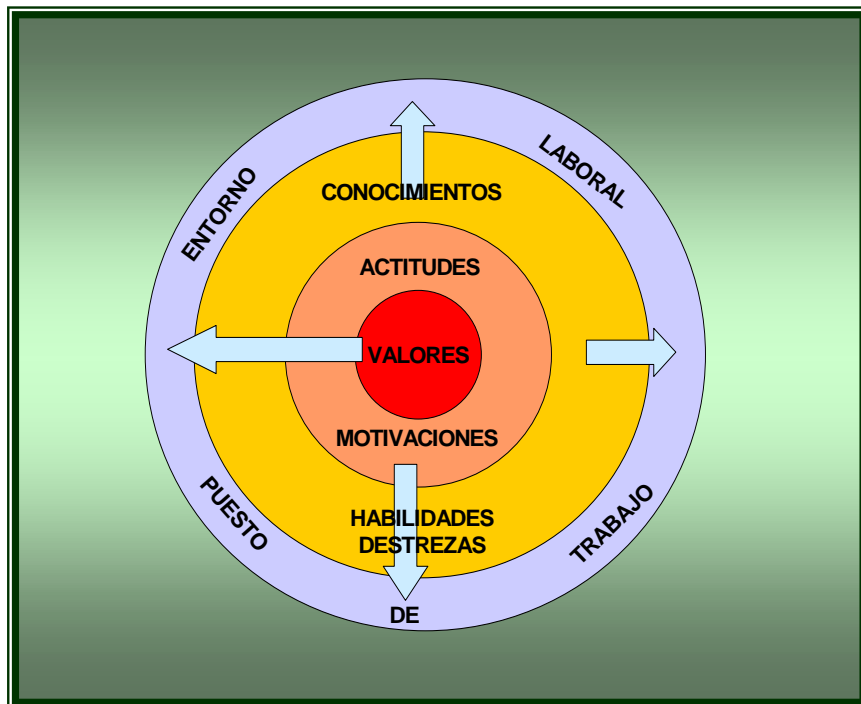
Vega A., 2002. Calidad de la educación universitaria y los retos del siglo XXI. Available at:  
[http: \\www.monografias.com\\especiales\\mecanografia.](http://www.monografias.com/especiales/mecanografia)

Velando M., 1997. La función de recursos humanos en la empresa.

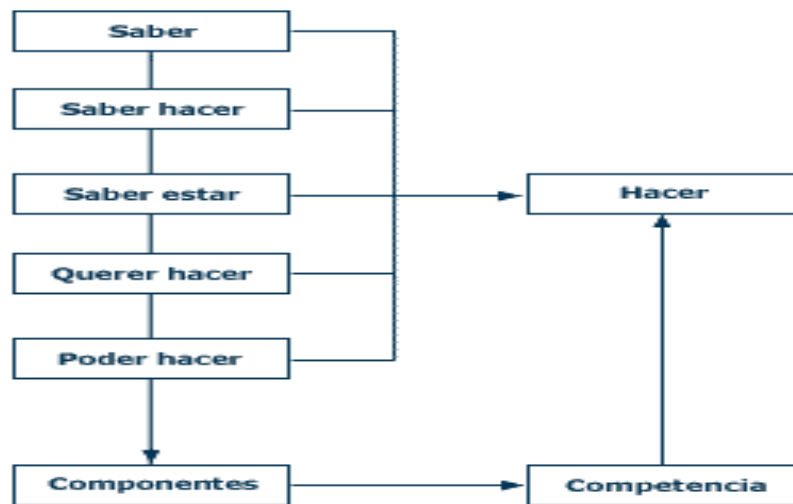
Zalaquett, C.A.L., 2006. Gestión por competencias fundamentos y bases para su  
implantación.

Zúñiga, F.V., 2001. La formación por competencias: Instrumento para incrementar la  
empleabilidad.

**ANEXO 1. Contenido implícito en el concepto de competencia. (Poblette, 2003)**



## ANEXO 2. Atributos de la competencia y su interrelación. (Le Boterf, 1996)



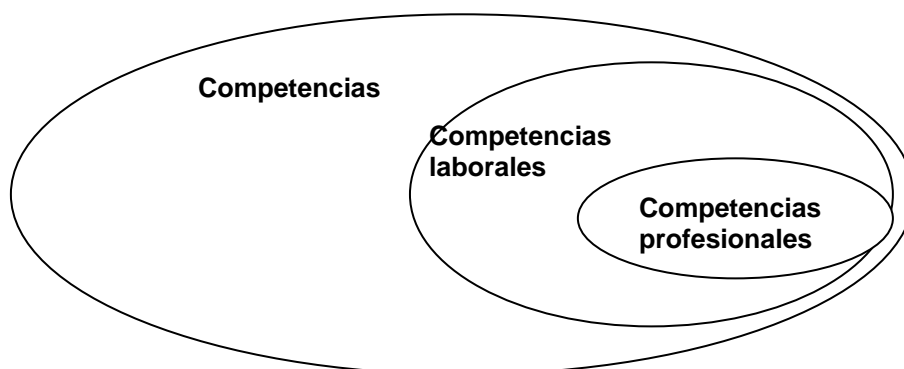
**El saber actuar** es el conjunto de factores que definen la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. Este componente es el que más tradicionalmente se ha utilizado a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico y permite contextualizar el énfasis que hacen muchas empresas en la capacitación de su personal.

**El querer actuar** es otro componente fundamental de la competencia. Alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influyen fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto.

El tercer componente de la competencia, quizás el más olvidado en la mirada tradicional, es **el poder actuar**. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. Las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones.

**ANEXO 3. Relación entre competencia, competencia laboral y competencia profesional**

(Cejás,2003)



**ANEXO 4. Cuestionario para determinar las competencias de los profesores a tiempo parcial.**

**Cuestionario**

**Profesor a tiempo parcial que laboran en la Sede Universitaria Municipal (SUM)  
Aguada de Pasajeros de la Universidad de Cienfuegos (UCF).**

Estimado Profesor:

Ante todo un saludo y el agradecimiento anticipado por su atención. Nos encontramos realizando una investigación relacionada con la formación (capacitación) de los profesores a tiempo parcial en la SUM Aguada de Pasajeros de la UCF y el presente cuestionario persigue el propósito fundamental de definir las competencias necesarias a cumplir por estos recursos humanos en su desempeño como profesores-tutores en este programa y apelamos a su colaboración considerando sus conocimientos en relación al tema que se trata.

Inicialmente le pedimos nos aporte algunos datos personales que se nos hacen necesarios:

Edad (Años): \_\_\_\_\_

Grado Científico MSc \_\_\_\_ Dr. \_\_\_\_

Categoría docente: \_\_\_\_\_

Años de experiencia en la Educación Superior: \_\_\_\_\_

Función en la Universalización de la enseñanza que realiza: \_\_\_\_\_

Municipio: Aguada de Pasajeros; Carrera: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Color de la piel: \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted que son las competencias? Si: \_\_\_\_ No \_\_\_\_ explique brevemente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles son las competencias, que a su juicio son necesarias desarrollar en un profesor universitario a tiempo parcial, para lograr un satisfactorio proceso de formación en los estudiantes?

- .
- 
-

A continuación evalúe si las competencias que exponemos, deben caracterizar a los profesores de educación a distancia, en una escala del 1 al 5, donde:

5 = Constituye una competencia indispensable.

4 = Constituye una competencia necesaria.

3 = No lo tiene claro.

2 = Constituye una competencia innecesaria

1 = Constituye una competencia redundante

<b>Competencias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Capacidad de lectura					
Capacidad de expresión oral					
Capacidad de expresión escrita					
Capacidad de interpretación					
Capacidad de escucha					
Capacidad de comunicación interpersonal.					
Capacidad de detección del <b>ruido</b> (como elemento del proceso de comunicación)					
Conocimiento de la institución (Educación Superior)					
Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes					
Ser agente de cambio					
Aptitudes de autodesarrollo					
Cultura general					
Habilidades para procesar la realidad					
Autoconfianza para asumir retos y riesgos					
Capacidad de innovación e investigación					
Capacidad de adaptación e interacción con el medio					
Poder de síntesis					
Capacidad para desarrollar los valores e ideología de la revolución					
Capacidad de educar e instruir					
Enfoque sistémico y estratégico					
Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo					
Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes					
Dominio del trabajo interdisciplinario durante el desarrollo del proceso de formación					
Aptitudes de pensamiento crítico y reflexivo					
Dominio de las TIC y del modelo pedagógico de la continuidad de estudios					
Ser líder en el Proceso Docente Educativo					
Dominio de la didáctica de la educación superior					
Dominio del trabajo metodológico					
Dominio de los contenidos de la materia que imparte					
Dominio de las funciones de la categoría docente que ostenta					
Dominio de las regulaciones establecidas para el personal docente universitario					
Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC					

**ANEXO 5. Niveles de medición, categorías y codificación de cada variable incluida en el cuestionario a profesores a tiempo parcial.**

<b>Datos Personales</b>			
<b>variable</b>	<b>nivel medición</b>	<b>categorías</b>	<b>códigos</b>
1.- Edad	Escala	20 a 30	1
		31 a 40	2
		41 a 50	3
		51 a 60	4
		Más de 61	5
2.- Grado Científico	Ordinal	Ninguno	1
		Máster	2
		Doctor	3
3.- Categoría Docente	Ordinal	Instructor	1
		Asistente	2
		Auxiliar	3
		Titular	4
4.- Años de experiencia en la Educación Superior	Escala	0 a 3	1
		4 a 7	2
		8 a 11	3
		Más de 12	4
5.- Carrera	Ordinal	Psicología	1
		Derecho	2
		Sociocultural	3
		Contabilidad	4
		Industrial	5
		Proceso	6
		Agropecuaria	3
6.- Sexo	Nominal Dicotómica	Masculino	1
		Femenino	2
7.- Color de la piel	Nominal Dicotómica	Negro	1
		Blanco	2

<b>PREGUNTA 1</b>			
<b>Dominio del Concepto de Competencia:</b>			
<b>variable</b>	<b>Nivel medición</b>	<b>categorías</b>	<b>Códigos</b>
1.- ¿Sabe usted que son las competencias?	Ordinal	Si	1
		No	2

<b>PREGUNTA 2</b>			
<b>Importancia que se concede a las siguientes competencias</b>			
<b>variable</b>	<b>Nivel medición</b>	<b>Categorías</b>	<b>Códigos</b>
Capacidad de lectura	Ordinal	Competencia Indispensable	5
Capacidad de expresión oral			
Capacidad de expresión escrita			
Capacidad de interpretación			
Capacidad de escucha			
Capacidad de comunicación interpersonal.			
Capacidad de detección del <b>ruido</b> (como elemento del proceso de comunicación)			
Conocimiento de la institución (Educación Superior)			
Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes		Competencia Necesaria	4
Ser agente de cambio			
Aptitudes de autodesarrollo			
Cultura general			
Habilidades para procesar la realidad			
Autoconfianza para asumir retos y riesgos			
Capacidad de innovación e investigación			
Capacidad de adaptación e interacción con el medio		No lo tiene claro	3
Poder de síntesis			
Capacidad para desarrollar los valores e ideología de la revolución			
Capacidad de educar e instruir			
Enfoque sistémico y estratégico			
Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo			
Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes			
Dominio del trabajo interdisciplinario durante el desarrollo del proceso de formación		Competencia Innecesaria	2
Aptitudes de pensamiento crítico y reflexivo			
Dominio de las TIC y del modelo pedagógico de la continuidad de estudios			
Ser líder en el Proceso Docente Educativo			
Dominio de la didáctica de la educación superior			
Dominio del trabajo metodológico			
Dominio de los contenidos de la materia que imparte			
Dominio de las funciones de la categoría docente que ostenta	Competencia Redundante	1	
Dominio de las regulaciones establecidas para el personal docente universitario			
Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC			

**ANEXO 6. Descripción estadística para las variables incluidas en el cuestionario aplicado a los profesores a tiempo parcial.**

**DATOS PERSONALES:**

**EDAD:**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
Media		2,33			
Moda		2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20 - 30	20	21,7	21,7	21,7
	31- 40	36	39,1	39,1	60,9
	41 - 50	25	27,2	27,2	88,0
	51 - 60	8	8,7	8,7	96,7
	más de 61	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**GRADO CIENTIFICO:**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
Moda		1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguno	79	85,9	85,9	85,9
	Master	12	13,0	13,0	98,9
	Doctor	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**CATEGORIA DOCENTE Y AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL:**

		Años de experiencia en la Educación Superior	Categoria docente
N	Válidos	92	92
	Perdidos	0	0
Moda		2	1

**Años de experiencia en la Educación Superior:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 -3	42	45,7	45,7	45,7
	4 -7	46	50,0	50,0	95,7
	8- 11	2	2,2	2,2	97,8
	más de 12	2	2,2	2,2	100,0
Total		92	100,0	100,0	

**Categoría docente:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Instructor	75	81,5	81,5	81,5
	Asistente	16	17,4	17,4	98,9
	Auxilia	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**CARRERA:**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
<b>Carrera:</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Psicología	15	16,3	16,3	16,3
	Derecho	14	15,3	15,3	31,6
	Sociocultural	16	17,4	17,4	49,0
	Contabilidad	22	23,9	23,9	72,9
	Industrial	7	7,6	7,6	80,5
	Proceso	7	7,6	7,6	88,1
	Agropecuaria	11	11,9	11,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**SEXO:**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	38	41,3	41,3	41,3
	Femenino	54	58,7	58,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**COLOR DE LA PIEL:**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Negro	13	14,1	14,1	14,1
	Blanco	79	85,9	85,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**PREGUNTA # 1****¿Sabe usted que son las competencias?**

N	Válidos	92			
	Perdidos	0			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	87	94,6	94,6	94,6
	no	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

## PREGUNTA # 2

**Importancia que se concede a las siguientes competencias ( C ):**

		C 2.1	C 2.2	C 2.3	C 2.4	C 2.5	C 2.6	C 2.7	C 21.8
N	Válidos	92	92	92	92	92	92	92	92
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5	5	4	4

Frecuencias Pregunta 2 Importancia que se concede a:		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Capacidad de lectura 2.1	competencia redundante	3	3,3	3,3	3,3
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	4,3
	competencia necesaria	20	21,7	21,7	26,1
	Competencia indispensable	68	73,9	73,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de expresión oral 2.2	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	2,2
	competencia necesaria	11	12,0	12,0	14,1
	Competencia indispensable	79	85,9	85,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de expresión escrita 2.3	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	2,2
	competencia necesaria	25	27,2	27,2	29,3
	Competencia indispensable	65	70,7	70,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de interpretación. 2.4	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	1,1
	competencia necesaria	4	4,3	4,3	5,4
	Competencia indispensable	87	94,6	94,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de escucha 2.5	competencia necesaria	22	23,9	23,9	23,9
	Competencia indispensable	70	76,1	76,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de comunicación interpersonal 2.6	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	2,2
	competencia necesaria	16	17,4	17,4	19,6
	Competencia indispensable	74	80,4	80,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de detección del ruido 2.7	competencia innecesaria	2	2,2	2,2	2,2
	no lo tiene claro	10	10,9	10,9	13,0
	competencia necesaria	50	54,3	54,3	67,4
	Competencia indispensable	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Conocimiento de la institución (Educación Superior) 2.8	competencia innecesaria	2	2,2	2,2	2,2
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	3,3
	competencia necesaria	53	57,6	57,6	60,9
	competencia indispensable	36	39,1	39,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Continuación:**

		C 2.9	C 2.10	C 2.11	C 2.12	C 2.13	C 2.14	C 2.15	C 2.16
N	Válidos	92	92	92	92	92	92	92	92
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5	5	5	5

Frecuencias Pregunta 2 Importancia que se concede a:		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes 2.9	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	24	26,1	26,1	28,3
	competencia indispensable	66	71,7	71,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Ser agentes de cambio 2.10 0	competencia redundante	2	2,2	2,2	2,2
	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	3,3
	no lo tiene claro	7	7,6	7,6	10,9
	competencia necesaria	23	25,0	25,0	35,9
	competencia indispensable	59	64,1	64,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Aptitudes de autodesarrollo 2.11	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	35	38,0	38,0	40,2
	competencia indispensable	55	59,8	59,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Cultura general 2.12	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	1,1
	competencia necesaria	25	27,2	27,2	28,3
	competencia indispensable	66	71,7	71,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Habilidades para procesar la realidad 2.13	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	6	6,5	6,5	7,6
	competencia necesaria	33	35,9	35,9	43,5
	competencia indispensable	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Autoconfianza para asumir retos y riesgos 2.14	competencia innecesaria	2	2,2	2,2	2,2
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	3,3
	competencia necesaria	31	33,7	33,7	37,0
	competencia indispensable	58	63,0	63,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de innovación e investigación 2.15	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	3	3,3	3,3	4,3
	competencia necesaria	24	26,1	26,1	30,4
	competencia indispensable	64	69,6	69,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de adaptación e interacción con el medio 2.16	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	2,2
	no lo tiene claro	3	3,3	3,3	5,4
	competencia necesaria	43	46,7	46,7	52,2
	competencia indispensable	44	47,8	47,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Continuación:**

		C 2.17	C 2.18	C 2.19	C 2.20	C 2.21	C 2.22	C 2.23	C 2.24
N	Válidos	92	92	92	92	92	92	92	92
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5	5	5	5

Frecuencias Pregunta 2 Importancia que se concede a:		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poder de síntesis 2.17	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	29	31,5	31,5	33,7
	competencia indispensable	61	66,3	66,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad para desarrollar los valores e ideologías de la Revolución 2.18	no lo tiene claro	3	3,3	3,3	3,3
	competencia necesaria	21	22,8	22,8	26,1
	competencia indispensable	68	73,9	73,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de educar e instruir 2.19	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	2,2
	competencia necesaria	15	16,3	16,3	18,5
	competencia indispensable	75	81,5	81,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Enfoque sistémico y estratégico 2.20	no lo tiene claro	5	5,4	5,4	5,4
	competencia necesaria	34	37,0	37,0	42,4
	competencia indispensable	53	57,6	57,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo 2.21	no lo tiene claro	1	1,1	1,1	1,1
	competencia necesaria	22	23,9	23,9	25,0
	competencia indispensable	69	75,0	75,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes 2.22	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	competencia necesaria	28	30,4	30,4	31,5
	competencia indispensable	63	68,5	68,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio del trabajo interdisciplinario durante el desarrollo del proceso de formación 2.23	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	3,3
	competencia necesaria	36	39,1	39,1	42,4
	competencia indispensable	53	57,6	57,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Aptitudes de pensamiento crítico y reflexivo 2.24	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	35	38,0	38,0	40,2
	competencia indispensable	55	59,8	59,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Continuación:**

		C 2.25	C 2.26	C 2.27	C 2.28	C 2.29	C 2.30	C 2.31	C 2.32
N	Válidos	92	92	92	92	92	92	92	92
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Moda		5	5	5	5	5	5	5	5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dominio de las TIC y del modelo pedagógicos de la continuidad de estudios 2.25	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	2	2,2	2,2	3,3
	competencia necesaria	29	31,5	31,5	34,8
	competencia indispensable	60	65,2	65,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Ser lider en el Proceso Docente Educativo 2.26	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	competencia innecesaria	4	4,3	4,3	5,4
	no lo tiene claro	6	6,5	6,5	12,0
	competencia necesaria	34	37,0	37,0	48,9
	competencia indispensable	47	51,1	51,1	100,0
Total	92	100,0	100,0		
Dominio de la didáctica de la Educación Superior 2.27	competencia innecesaria	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	31	33,7	33,7	35,9
	competencia indispensable	59	64,1	64,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio del trabajo metodológico 2.28	competencia necesaria	31	33,7	33,7	33,7
	competencia indispensable	61	66,3	66,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio de los contenidos de la materia que imparte 2.29	competencia necesaria	6	6,5	6,5	6,5
	competencia indispensable	86	93,5	93,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio de las funciones de la categoría docente que ostenta 2.30	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	no lo tiene claro	4	4,3	4,3	5,4
	competencia necesaria	32	34,8	34,8	40,2
	competencia indispensable	55	59,8	59,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio de las regulaciones establecidas para el personal docente universitario 2.31	competencia redundante	1	1,1	1,1	1,1
	competencia innecesaria	1	1,1	1,1	2,2
	no lo tiene claro	5	5,4	5,4	7,6
	competencia necesaria	33	35,9	35,9	43,5
	competencia indispensable	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	
Dominio del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC 2.32	competencia redundante	2	2,2	2,2	2,2
	competencia necesaria	19	20,7	20,7	22,8
	competencia indispensable	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

## ANEXO 7. Cuestionario para validar con grupo de especialistas

Estimados directivos y jefes de carreras nos encontramos realizando la validación de las competencias de profesores a tiempo parcial de la Universalización en la SUM Aguada de Pasajeros.

Edad \_\_\_\_\_

Especialidad \_\_\_\_\_ MSc\_\_ Dr. \_\_

Categoría docente \_\_\_\_\_ Años de experiencia en la Educación Superior. \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

- Las competencias, que a continuación describimos son las que a juicio de los profesores a tiempo parcial de la SUM Aguada de Pasajeros, son básicas, genéricas y específicas, para lograr un satisfactorio proceso de formación en los estudiantes en la SUM, les pedimos que las jerarquicen según escala que a continuación describimos.

5 = Constituye una competencia indispensable.

4 = Constituye una competencia necesaria.

3 = No lo tiene claro.

2 = Constituye una competencia innecesaria.

Competencias Básicas	5	4	3	2
Capacidad de interpretación.				
Capacidad de expresión oral.				
Capacidad de escuchar.				
Capacidad de comunicación.				
Capacidad de expresión escrita				
Capacidad de lectura.				

Competencias Genéricas	5	4	3	2
Capacidad de educar e instruir.				
Capacidad para desarrollar los valores e ideología de la Revolución.				
Cultura general.				
Desarrollo del aprendizaje continuo desde diversas fuentes.				
Pensamiento crítico y reflexivo.				
Aptitudes de autodesarrollo.				
Autoconfianza para asumir retos y riesgos.				

Competencias Específicas	5	4	3	2
Dominio de los contenidos propios de la asignatura.				
Capacidad de organizar, planificar y controlar el proceso docente educativo.				
Dominio del uso del uso de los medios que se utilizan en el programa, el libro, las guías y las TIC.				
Dominio del trabajo metodológico e investigativo.				
Capacidad de organizar, planificar y controlar el trabajo de los estudiantes.				

2. Alguna otra opinión, su criterio puede ser muy importante para la investigación que realizamos.

---

Les reiteramos las gracias por su colaboración.