



MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTITUTO SUPERIOR MINERO METALÚRGICO DE MOA
“DR. ANTONIO NÚÑEZ JIMÉNEZ”
FACULTAD HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES

**TRABAJO DE DIPLOMA EN OPCIÓN AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ESTUDIOS SOCIOCULTURALES**

*Título: Impacto del proceso de universalización en la superación del
Capital Humano en la Sede Universitaria Municipal de Moa*

Autora: Dania Paumier Correa

Tutora: MSc. Adys Dalmau Muguercia

Año 53 de la Revolución.

Moa-2011


Agradecimientos:


La ocasión es propicia para desear muchas cosas hermosas que sentimos en nuestros corazones y como tal, es obvio pensar que por medio de este trabajo se está agradeciendo a aquellas personas que con mucho amor me han brindado todo su apoyo desinteresadamente, abriendo un paréntesis para incluir a la ¡Revolución!, pues gracias a ella se cuenta con todos los medios posibles para llegar a ser futuros profesionales.

A todos, ¡Muchas Gracias

Dedicatoria:

Nada más justo será para mí en estos momentos que dedicar este trabajo:

 *A mi tutora Adys, con todo el cariño y el respeto que merece.*

 *A mi familia, que sacrificadamente me han brindado su apoyo en este empeño.*

 *A mi hijo, por el cual trabajo día a día con amor.*

Con todo cariño

Pensamiento:

“El valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos...incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las calificaciones adquiridas”.

Fischer, S. y Dornbusch, R.



Resumen:

La presente investigación se desarrolló en el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa y está relacionada con el estudio del impacto que ha tenido el proceso de universalización de la universidad cubana en la superación de los profesores a tiempo parcial en el territorio de Moa como parte fundamental del Capital Humano vinculado con este proceso.

Se ofrece una caracterización del proceso de universalización, del Capital Humano. Se muestra el desarrollo de la metodología de la investigación seguida para el desarrollo de la investigación. Se ofrece una caracterización de la Sede Universitaria Municipal de Moa y de los profesores a tiempo parcial que participan en el proceso. Se valora el impacto en la superación en las dimensiones político ideológico, pedagógico, profesional y cultural. Se proporcionan conclusiones y recomendaciones.



Abstract:

This research was developed at Higher Institute of Mining and Metallurgy of Moa and it is related with the study of the impact that has had the process of universalization of the Cuban university on time in the training of the partial professors in Moa territory as fundamental part of the tied Human Capital with this process.

It offers a characterization of the universalization process, of the Human Capital. It shows the development of the methodology of the research. It offers a characterization of the Municipal University Headquarters of Moa and of the partial professors that participate in the process. It is valued the training impact in the ideologic, pedagogic, politic, professional and cultural dimensions. Conclusions and recommendations are provided.



Índice:

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I: Breve esbozo teórico acerca del objeto de estudio	6
1.1. Antecedentes históricos de la universalización de la universidad cubana.....	6
1.2 Conceptualización de capital humano.....	14
1.2.1 <i>Gestión del capital humano y universalización</i>	22
Capitulo II: Metodología de la investigación.....	26
2.1 Fundamentación Metodológica.....	26
2.2 Planteamiento del problema	27
2.3 Métodos y técnicas	28
2.4 La selección de la muestra.....	29
2.5 Valor de la investigación.....	30
2.6 Tipo de Investigación:	31
Conclusiones parciales.	31
Capítulo III. Análisis de los resultados.	32
3.1 Caracterización de la Sede Universitaria Municipal de Moa.....	32
3.2 Caracterización del Proceso de Selección de los Recursos Humanos en el ISMMM.....	35
3.2.1 Sistema de Superación de Profesores a Tiempo Parcial en el ISMMM.	35
3.2.2 Desarrollo de estos programas en el ISMMM.....	38
3.3. Análisis de los resultados.....	40
3.4 Incidencia de la superación en la dimensión político ideológica, profesional, pedagógica y cultural.....	44
CONCLUSIONES	46
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
ANEXO.....	I



INTRODUCCIÓN

Con el triunfo de la Revolución Cubana se inician una serie de transformaciones en la sociedad cubana, que tienen impacto en todas las esferas de la vida económica, política y social del país. Una de las realidades a transformar era la Universidad.

En el año 1962 se produce la denominada Reforma Universitaria, la que garantiza la socialización de la Universidad en Cuba, socialización que encuentra su máxima expresión en septiembre del 2002 al nacer las Universidades en los municipios, sobre estas planteó Fidel Castro: “multiplicar y extender por todo el país las universidades...”

Desde el año 1969 Fidel enunciaba la posibilidad de que “un día la universidad se universalizaría,” planteaba además que “no se concibe como puedan resolverse los problemas del futuro si tales conocimientos no se universalizan, no se concibe como puede llegar a hacerse realidad la sociedad comunista sin la universalización de los conocimientos científicos y técnicos” “...y no podemos tener otra concepción del desarrollo de la educación de un pueblo , si esa concepción no equivale , hasta sus últimas consecuencias, al desarrollo de todas las facultades potenciales, de toda la inteligencia potencial de ese pueblo”

En diciembre del año 1980, expone que la idea de la universalización “significa la oportunidad de crear facilidades en la medida en que la sociedad disponga de recursos para que todo el mundo estudie sin limites...”

En el año 2000, se reanudó la lucha por la Universalización de la enseñanza superior, ya que producto al desarrollo de nuestro socialismo estaban creadas las condiciones para garantizar el éxito de la Revolución Educacional que se iniciaba en Cuba, en septiembre del 2002 Fidel planteaba , “Sin el enorme capital humano creado por la Revolución , no podía ni siquiera soñarse con la gran revolución educacional que Cuba lleva a cabo en la actualidad , cuya trascendencia rebasará las fronteras de nuestro propio país”

Las Sedes Universitarias Municipales, surgen a partir del curso 2000- 2001, producto a un proceso de desarrollo lógico histórico de la universidad cubana, que arriba a la materialización de la universalización de la enseñanza superior, lo que permite



multiplicar la educación superior por todo el país y hacer realidad la proyección del pensamiento revolucionario de Fidel Castro.

Las Sedes Universitarias Municipales, son el lógico resultado de toda una política de Universalización de las Universidades y de la enseñanza superior, a partir del 2002 desde cada municipio del país, sus hijos, tendrían la posibilidad de continuar estudios universitarios y graduarse con la misma calidad con la que se graduaba un estudiante desde la universidad en la cabecera provincial.

El Ministerio de Educación Superior proclama como una de sus prioridades el Perfeccionamiento del Trabajo Universitario en la Sedes Municipales, estas consolidan su unidad y dentro de su misión está la de consolidar los tres grandes procesos universitarios, el proceso de formación del profesional, la investigación y la extensión universitaria. A partir de estos tres procesos las Sedes Universitarias Municipales se proponen transformar las comunidades en que actúan a partir de la gestión de los procesos fundamentales.

La necesidad de transformar los procesos universitarios genera la posibilidad de vincular los profesionales del territorio a las actividades sustantivas de la universidad, conscientes que la superación de éstos profesionales sería la vía para transformar la educación en el territorio, de ahí, vincular a los profesionales al proceso de universalización, conduce a potenciar el papel de la universidad en el territorio.

La universalización de la enseñanza superior en Cuba, no es el resultado de una medida coyuntural, es el resultado de una política lógica, bien pensada, que va consolidándose en la medida que avanza y se fortalece el socialismo en Cuba, que es el sistema que garantiza y hace realidad la Universalización.

Universidad en el municipio para la transformación de la localidad, no solo en lo objetivo sino en la subjetividad humana. “La enseñanza superior es la clave en la producción, distribución y uso del conocimiento orientado al desarrollo”

Al garantizar el desarrollo humano y económico de la sociedad, la educación y el desarrollo de las personas urge hoy más que nunca antes la (GRH) Gestión de Recursos Humanos orientada a la sostenibilidad. Se precisa entonces que la formación no puede concebirse sólo como instrucción o aprendizaje para determinado puesto o



cargo de trabajo. Hay que concebirla en su sentido más amplio de actitudes, conocimientos y habilidades múltiples, para más de un puesto de trabajo, para laborar en grupos o equipos y para una cultura general. De ahí que este proceso genere la necesidad de ofrecer capacitación a los recursos humanos que se involucran en el proceso.

El desarrollo del proceso de universalización de la educación superior en el territorio de Moa ha llevado implícito la incorporación de un número considerable de profesionales del territorio, muchos han alcanzado categorías docentes principales, han recibido postgrados para su superación académica, profesional, pedagógica, político ideológica, cultural y personal. Sin embargo no se ha realizado un estudio para conocer el impacto que ha generado este proceso en la superación de los profesores a tiempo parcial, es de interés de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto Superior Minero Metalúrgico, conocer la incidencia del mismo en el territorio desde el punto de vista de la superación del capital humano, lo que constituye la situación problemática a partir de la cual se plantea la siguiente pregunta de investigación.

Problema Científico:

¿Cuál es el impacto que ha generado la universalización de la universidad cubana en la superación de los profesores a tiempo parcial¹ vinculados con el proceso en el territorio de Moa?

Objetivo general

Evaluar el impacto que ha generado la universalización de la universidad cubana en la superación de los profesores a tiempo parcial vinculados con el proceso en el territorio de Moa.

¹ Los profesores a tiempo parcial constituyen el Capital Humano tomando como concepto la definición de la p.24 que refiere “las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve”.



Objetivos específicos

1. Caracterizar el proceso de la universalización en el territorio de Moa.
2. Caracterizar el capital humano que ha tenido implicación en el proceso de universalización en el territorio de Moa.
3. Medir el impacto del proceso de universalización en la superación del capital humano en el territorio de Moa en las dimensiones: político ideológico, profesional, pedagógico y cultural.

Métodos y técnicas de investigación

Se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos a partir de un enfoque dialéctico materialista.

Se realizó una búsqueda bibliográfica exhaustiva acerca de las temáticas relacionadas con el tema de investigación.

Valor Social

La investigación se justifica socialmente porque involucra a profesionales del sector productivo y de servicios a la Educación Superior en la formación, actualización, capacitación pedagógica, técnica y profesional. En la edificación de valores éticos, que permiten el reconocimiento del valor que tienen los procesos educativos que se generan en la universidad para la formación de los recursos humanos, como fuente generadora de competencias que permitan promover la competitividad en el capital humano del territorio

Estructura capitular

Capítulo I: Breve esbozo teórico acerca del objeto de estudio, está conformado por cuatro epígrafes donde se aborda: La universalización. Sus características, etapas que comprende la universalización. Se conceptualiza de manera breve el capital humano desde su nacimiento hasta el presente y las diferentes concepciones de diversos autores; y los recursos humanos en el proceso de universalización de la educación superior.



El Capítulo II: Fundamentos teóricos metodológicos para el tratado del impacto en la superación del capital humano en el proceso de universalización: está conformado por dos epígrafes: componentes teóricos metodológicos que sustentan la investigación, la metodología empleada, así como el paradigma de construcción del conocimiento, los enfoques y las teorías usadas en el trabajo; y otro epígrafe donde se exponen los métodos y técnicas empleadas en la investigación.

El Capítulo III. Recoge los indicadores para el estudio sobre la superación del capital humano en el proceso de universalización y su incidencia en el desarrollo cultural y social del territorio.



Capítulo I: Breve esbozo teórico acerca del objeto de estudio

1.1. Antecedentes históricos de la universalización de la universidad cubana.

La contradicción que genera la globalización neoliberal, que demanda cada vez más de las naciones la formación de recursos humanos altamente calificados capaces de hacer frente a los desafíos y amenazas que enfrentan los países, en particular los llamados en desarrollo y la distribución desigual de las riquezas, la información y el conocimiento que hace que un por ciento elevado de la población mundial quede sin posibilidades reales de acceder a los sistemas nacionales de enseñanza y menos aún a una educación superior de excelencia, es uno de los debates sobre cual debe ser la nueva universidad y las estrategias para su universalización.

Cuba forma parte de esos países, sin embargo desde 1959 ha estado implementando estrategias para mejorar la justicia social y mitigar las diferencias que en este sentido provocan las políticas internacionales y nacionales.

Las transformaciones ocurridas en el año 1959, con el triunfo de la Revolución cubana, generan modificaciones en el sistema educativo en todo el país. En la década del 60, se dan dos acontecimientos de gran importancia: la Campaña de Alfabetización, en 1961, que constituye un importante peldaño en el proceso de universalización y la reforma de la enseñanza superior en Cuba, proclamada el 10 de enero de 1962, a inicios de la década del 70 comienzan los cursos para trabajadores que generan un proceso de transformación dirigido a cursar estudios superiores los trabajadores que tenían vencido el duodécimo grado.

En el curso 1976-77 se crean las unidades docentes, para propiciar mayor integración de la docencia, la producción y la investigación en el nivel universitario, y se crean filiales y sedes universitarias. Es precisamente en esta década, en el mes de julio de 1976, que se funda el Ministerio de Educación Superior y la red de centros, con la responsabilidad de dirigir la política educacional en este nivel de enseñanza, imprimiéndole un decisivo impulso a los estudios universitarios en el país y al proceso de universalización que demandó miles de docentes.



La educación a distancia se inicia a finales de 1979 que tiene como único requisito para su matrícula el duodécimo grado vencido, con lo que se amplían las fuentes y vías de acceso a los estudios universitarios. En los años 80 continúa creciendo la red de centros de educación superior y la matrícula universitaria. En la primera mitad de la década del 90 se produce una reducción gradual de la matrícula de pregrado como consecuencia de la situación económica que enfrenta el país, ante los cambios sociales y políticos que se generan con la caída del campo socialista.

El proceso de universalización de la educación superior cubana, iniciado con la puesta en práctica de la reforma universitaria, ha tenido a partir del curso 2001-2002, un salto cualitativo que ha permitido elevar los niveles de acceso y de justicia social, incrementándose en casi cuatro veces la matrícula en las universidades, a partir de un modelo pedagógico de enseñanza semipresencial y la utilización cada vez más eficaz, de los recursos humanos y materiales locales, creados en cada territorio durante más de cuatro décadas de una sostenida política de inversión en la educación.

Desde la última década del siglo XX, la formación ha sido considerada como un factor determinante e imprescindible en la gestión de los recursos humanos. Este cambio se debe, en gran medida a varios factores: la implantación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, a los procesos de innovación tecnológica y a las exigencias constantes de cambios del entorno económico y social.

La formación juega un papel fundamental para potenciar la eficacia y la eficiencia de los individuos así como para el mejoramiento de las condiciones sociales, éticas y materiales de vida. El énfasis en la formación estará especialmente enfocado hacia las necesidades de superación. Por esta razón, las instituciones universitarias deberán cooperar en el fomento de planes formativos y en el diseño de programas de formación flexibles, así como en la innovación de metodologías que pongan el énfasis en los resultados del aprendizaje, la promoción de la creatividad y del conocimiento y que faciliten a las personas alternar la superación con el trabajo, de manera continua, para su mayor preparación.

El amplio acceso a los estudios superiores, la diversificación de las carreras, en función de las demandas, la ampliación de la red de centros universitarios en el país, entre



otros, han sido factores condicionantes de los cambios generados en la educación superior en Cuba y han propiciado el surgimiento de la universalización.

Horruitinier (2006) al referirse a la universalización en Cuba la considera un proceso sistemático de transformaciones de la educación superior dirigido a la ampliación de posibilidades y oportunidades de acceso a la universidad y a la multiplicación de los conocimientos así como a la formación de una cultura general integral del pueblo y a un incremento paulatino de los niveles de equidad y justicia social.

Este proceso además de facilitar sustancialmente la incorporación a los estudios universitarios de jóvenes provenientes de familias con poco desarrollo cultural, amplía las oportunidades de integración plena a la sociedad de este importante y representativo segmento de la población y a su vez, posibilita a profesionales graduados integrarse a tiempo parcial al claustro universitario para la gestión de un proceso formativo contextualizado que en estas condiciones adquiere identidad propia, sin abandonar su trabajo habitual en los centros de producción y servicios locales.

En este marco constituye una oportunidad para los profesionales del territorio participar en este proceso como profesores universitarios a tiempo parcial y desarrollar acciones académicas como parte de su propio desarrollo, este vínculo de la universidad con las instituciones constituye una vía para extender los servicios académicos a la comunidad, lo que favorece la superación del Capital Humano² del territorio.

Hasta el siglo XIX la inversión sistemática en el capital humano no era tan importante para muchos países. En la época actual con la Revolución Científico Técnica, la educación, el conocimiento, las habilidades y las competencias, se han convertido en factores decisivos para determinar la valía de un trabajador. El capital humano se convierte en el elemento clave para el éxito de la organización.

La instauración de las SUM constituye de hecho un impacto en el territorio, en el trabajo que se presenta se analiza el impacto en el potencial humano que participa

² Este término se utiliza considerando que El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y el empleo de una persona o una comunidad ofrece la posibilidad a las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes. Ampliamos su conceptualización en el capítulo I.



como profesor a tiempo parcial, y que esta tarea le ofrece la posibilidad de superarse profesionalmente, en lo político e ideológico, en la ciencia y la técnica, en lo pedagógico y en lo económico, pues es una fuente de ingresos a la economía familiar.

En el curso escolar 2000-2001, las universidades cubanas comienzan a desarrollar el proceso de universalización en los territorios, en sus inicios en La Habana y Matanzas, en el curso escolar 2002-2003 se extiende al resto del país y es cuando se abre en el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa, con las carreras de humanidades.

Las Sedes Universitarias Municipales, durante la primera etapa de su desarrollo, centran su atención fundamentalmente en asegurar, con la calidad requerida, la continuidad de estudios de las diferentes carreras que en cada municipio se comienzan a impartir. Los profesionales que residen o trabajan en los territorios pueden hacer un significativo aporte al desarrollo de la educación, laborando en las carreras afines a su perfil, esto requiere, tener una sólida formación científica y profesional, pero además poseer una preparación pedagógica que le posibilite desarrollar la labor educativa con éxito.

Se inicia la promoción en el territorio y el proceso de selección de los recursos humanos propios que participarían en el proceso, para ello fue necesaria la preparación de los profesores que participarían en el proceso. Desde la sede central, en coordinación con los departamentos de capacitación de las empresas, se comenzó la captación de los recursos humanos necesarios para desempeñarse como profesores a tiempo parcial y se crearon las condiciones para su preparación.

Esta iniciativa de incorporar los profesionales del territorio como profesores y lograr la integración de estas personas al claustro de la universidad constituye una fortaleza para el desarrollo de las actividades sustantivas de la universidad: la docencia, la investigación y la extensión universitaria son apoyadas por estos especialistas, lo cual ha producido importantes y profundas transformaciones al interior de la comunidad universitaria, pero en gran medida ha trascendido a la vida social del territorio.

“Como consecuencia de todo esto, tiene lugar un redimensionamiento de la vida social y cultural de los municipios. Su impacto hay que verlo tanto en el plano social general, como a nivel individual y familiar, por tanto 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”- Horruitinier (2006).

La enseñanza universitaria requiere cada vez más que los profesores dominen un conjunto de conocimientos y habilidades que les permitan contribuir significativamente a la formación de profesionales que garanticen la satisfacción del encargo social en las ramas en que desempeñan.

El claustro de las sedes centrales se fortalece con un cuerpo de profesores a tiempo parcial debidamente preparados y categorizados, seleccionado de entre los profesionales del territorio, los que participan activamente en el proceso de formación. Los profesionales de mayor prestigio y experiencia forman parte de dicho claustro.

El auténtico desarrollo de la universidad cubana tiene lugar a partir del año 1959, como parte de todo el conjunto de profundas transformaciones sociales que tienen lugar en Cuba desde ese momento, basada en nuevos conceptos de equidad y justicia social³. La matrícula total de las tres universidades, al triunfo de la Revolución, era de unos 15 000 estudiantes, expresión de las escasas posibilidades de acceso de las grandes masas.

Al triunfo de la revolución, la educación superior en Cuba se encontraba alejada del pueblo. Asimismo, su distorsionada estructura de carreras se encontraba de espaldas a las verdaderas necesidades de formación y superación de los profesionales en el país. Por ello, la universidad cubana tenía imperiosamente que producir profundas transformaciones en su misión, gestión y en su influencia en la sociedad.

La campaña de alfabetización constituyó el punto de partida en el empeño y el logro de erradicar el analfabetismo en todo el territorio nacional, y se crean las condiciones propicias para un desarrollo sostenido de todo el sistema educativo, incluida la Educación Superior.

³La educación es concebida por Fidel Castro con un sentido diferente, en un plano superior, libre de elitismos cuando combina el contenido de la educación popular y el humanismo aflorando una nueva concepción que consiste en la masificación de la educación superior, como concreción de la justicia y equidad en la educación (Castro, F. Octubre 21 2002).



Con la reforma universitaria se establece la enseñanza universitaria gratuita y la creación de un sistema de becas que garantizó la posibilidad de estudios universitarios a estudiantes de los sectores más humildes de la población de todas las provincias del país y permitió establecer los nuevos compromisos que la enseñanza superior contraía con la sociedad.

En este período se desarrollaron cursos de nivelación para decenas de miles de ciudadanos que no se habían podido formar como bachilleres, para de esta forma preparar a los futuros estudiantes que ingresarían a la universidad. Los cursos para trabajadores conducen a un proceso de transformación dirigido a un nuevo incremento del acceso a la educación superior. Este significativo cambio en el ingreso fue denominado universalización de la universidad, en el que de forma masiva iniciaron estudios superiores trabajadores que tenían vencido el duodécimo grado.

En el curso 1976-77 existía al menos una institución de educación superior en diez de las catorce provincias del país, con énfasis especial en las universidades médicas y universidades pedagógicas. Este es el período en que se crean las unidades docentes, para propiciar mayor integración de la docencia, la producción y la investigación en el nivel universitario, y se crean filiales y sedes universitarias. Con lo que se amplían más las fuentes y vías de acceso a los estudios universitarios.

En la década del 90 se incrementa la educación de postgrado, en la que se superan y actualizan miles de graduados universitarios; asimismo, se atiende de forma priorizada la investigación científica en línea con el llamado del Comandante en Jefe de convertir a las universidades en centros de investigaciones.

Una nueva etapa en la universalización, cualitativamente superior, caracterizada por un franco proceso de despliegue que incluye, no solo las instalaciones universitarias tradicionales, sino también la incorporación de nuevas sedes y aulas universitarias en todos los municipios del país, permitiendo un acelerado incremento de nuevas fuentes de ingreso y tipos de cursos para estudios universitarios. Este desafío representa la más importante oportunidad, en toda la historia de la Revolución, para el desarrollo de las universidades en nuestro país.



Preservar, desarrollar y promover la cultura de la humanidad, en plena integración con la sociedad. Llegar con ella a todo el pueblo, con pertinencia y calidad, contribuyendo al desarrollo sostenible, es el objetivo supremo del proceso de Universalización de la Educación Superior cubana actual. Constituye la misión de “La nueva universidad cubana”⁴

En el 2001, a propósito de un debate acerca de la marcha de esos programas y el papel que las universidades desempeñaban con ellos, la educación superior fue nuevamente convocada para garantizar la continuidad de estudio de los jóvenes incorporados a dichos programas, primero en la provincia de Ciudad de La Habana y Matanzas y luego en todo el país.

En septiembre del 2002, como parte de la batalla del pueblo cubano por alcanzar niveles superiores en su cultura general integral, la educación superior cubana es convocada a participar en dos nuevos e importantes programas: la formación de maestros primarios y la de trabajadores sociales, estos programas constituyeron el inicio de nuevas y profundas transformaciones, en el camino de garantizar el más amplio acceso de todos los ciudadanos a la educación superior.

Estos cambios se materializan en la existencia de sedes universitarias en todos los municipios. La mayor parte de los profesionales de la producción y los servicios, debidamente categorizados y preparados para cumplir esas funciones como profesor a tiempo parcial, desarrollan esta importante tarea con alta motivación y responsabilidad, combinándola con sus actividades laborales.

La integración entre la nueva universidad, el gobierno y organismos del territorio, constituye una necesidad imperiosa para el exitoso desarrollo de la universalización. Particular importancia tiene para el desarrollo de este programa la creación de

⁴ **Nueva** porque lleva los estudios allí donde estudian o residen las personas, está abierta por igual para todos los sectores sociales, persigue alcanzar el pleno acceso a los estudios superiores, asegura la permanencia y el egreso, eliminando de su concepción la baja académica, utiliza todos los recursos humanos y materiales desarrollados por la Revolución en cada municipio, posibilita que el propio municipio gestione sus recursos humanos altamente calificados, combina armónicamente la investigación científica de punta con la solución de los problemas del territorio, responde a una política de empleo basada en los servicios, asegura la superación de todos los profesionales del territorio



facultades de humanidades en los centros de educación superior que durante años se habían dedicado a las ciencias técnicas y en territorios donde no existen esas carreras.

El desarrollo de la universalización de la educación superior ha permitido fortalecer una amplia investigación científica con resultados de alta impacto para la sociedad, se trabaja sistemáticamente en la formación pedagógica de los profesores a tiempo parcial y se incrementan los estudios de postgrado, con avances sostenidos en la formación de master y doctores.

Por tanto, se permite afirmar que lo alcanzado en el periodo de existencia de la SUM (Sede Universitaria Municipal), constituye un reto y una oportunidad para estudiantes, profesores y trabajadores en general, en cuanto a su incorporación activa a estos programas y se ha demostrado la contribución de estas instituciones a la elevación del nivel cultural del pueblo cubano y al desarrollo cultural, político y económico de la sociedad en general y por otra parte, ha demostrado que el país cuenta con una significativa fuerza profesional altamente preparada que es posible utilizar de manera racional y óptima en función de la educación.

El objetivo de este proceso es el pleno acceso, dirigido a que todo ciudadano con nivel superior y aspiraciones de cursar estudios universitarios, tengan la posibilidad de hacerlo, sin límites de ningún tipo, solo se requiere el conocimiento.

El proceso de universalización de la educación superior cubana se encuentra en su onceno curso de ejecución; ya se han graduado cientos de profesionales en esta modalidad de estudio.

La concepción de las SUM enfatiza lo social como condición previa para el desarrollo económico. Según sus objetivos, deben convertirse en un activo agente social, tanto en el territorio, como en el vínculo con el contexto externo, que promueva y facilite, mediante la generación y promoción del conocimiento, la participación permanente, creadora y responsable de ciudadanos, en un proyecto común de desarrollo que incluye, la ciencia y la técnica, la economía, la dimensión artístico, literaria, así como político e ideológica de los ciudadanos del municipio, con el fin de elevar la calidad de vida en ese territorio, contribuir al desarrollo del país, y enfrentar adecuadamente los retos que impone la economía mundial.



La génesis de las SUM constituye de hecho un impacto en el territorio, este lo vemos en primer lugar, en el potencial humano (razón misma de su aparición). Con certeza, el logro de un impacto en la superación de estos profesionales desde todas estas perspectivas y de manera integral, requiere de esfuerzos mancomunados, alrededor del cual deben concebirse las concertaciones entre los distintos actores sociales; la participación del gobierno del territorio, e instituciones implicadas en el proceso.

El impacto en el desarrollo del capital humano debe ser mayor en la misma medida que las SUM, además de llevar a cabo la formación profesional de quienes egresan de los programas sociales y los planes emergentes, cuenten con el espectro de carreras universitarias que requiera el territorio y satisfagan otras necesidades educacionales (contingenciales, de superación permanente y la capacitación para el trabajo científico-investigativo), colaborando con el resto de las instituciones afines.

En esto deben considerarse indicadores como: preparación político ideológica; preparación pedagógica, preparación científica territorio; correspondencia entre la oferta formativa y la demanda de la fuerza de trabajo calificada; implicación de las instituciones, organismos y organizaciones en el desarrollo curricular; formación posgraduada en el territorio; participación de la universidad en las estrategias territoriales de capacitación de postgrado; actividades de gestión de la información y del conocimiento; formación y desarrollo de directivos para el territorio.

1.2 Conceptualización de capital humano.

En la segunda mitad del Siglo XVIII en su obra “La Riqueza de las Naciones” (1776), Adam Smith introdujo el concepto de capital humano con la analogía entre hombre y máquinas:

“...Cuando se construye una máquina muy costosa, se espera que la operación, la actuación extraordinaria de la misma, hasta su total amortización, repondrá el capital invertido y procurará, por lo menos, el beneficio corriente. Un hombre educado a costa de mucho trabajo y de mucho tiempo, en unos de aquellos oficios que requieren una habilidad y destreza extraordinarias, se puede comparar con unas de estas máquinas costosas. La tarea que él aprende a ejecutar hay que esperar le devuelva, por encima de los salarios usuales del trabajo ordinario, los gastos

completos de su educación y, por lo menos, los beneficios corrientes correspondientes a un capital de ese valor. Es necesario, además, que todo surja en un período de tiempo razonable, habida cuenta de lo muy incierta que es la duración de la vida humana, y a semejanza de lo que hace con la máquina, cuya duración es más cierta” (Smith 1776, p. 93 citado por AVSI 2008).

Alfred Marshall (1890), más de cien años después de Smith, describió el capital humano como “...aquel conjunto que incluye las energías, las capacidades y las costumbres que contribuyen directamente a la eficiencia productiva de los hombres”

En la segunda mitad del Siglo XX la Escuela de Chicago (Mincer, 1958; Becker, 1964; Schultz, 1961 citados por ASVI, 2008), afirmaron la importancia del capital humano como factor para el crecimiento de los salarios, subrayando los elementos que contribuyen a la formación y a la acumulación del capital humano. En particular, los autores describieron analíticamente la relación entre las rentas de trabajo (funciones de ingreso) en función del capital humano, medido junto a los años de escolaridad y de experiencia profesional.

El desarrollo de la teoría del capital humano desde la perspectiva de (Díaz 2009) reconoce que para la explicación de ciertos fenómenos macroeconómicos, como por ejemplo, el crecimiento del ingreso nacional, es necesario incluir, además de los factores: capital y trabajo, un tercer factor, que considera el conjunto de habilidades y capacidades de los trabajadores.

El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: “... el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica...” (OECD: 1998).

Según esta definición, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como

se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiéndose por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. Becker (1983).

El capital humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: Las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso.

Schultz (1983) citado por AVSI (2008)., ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- 1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
- 2). Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- 3). La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4). Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- 5). La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Para Schultz (1983), la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes, es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos.

En vista de estos planteamientos es necesario que el capital humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado, para que las personas, como consecuencia de una mayor formación, encuentren las oportunidades que le permitan, mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía. En este sentido, la política económica debe concebir el capital humano como un activo que contribuye al crecimiento, y promueve la "empleabilidad" de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su "capacidad de emprender". Y que el progreso tecnológico – económico conduzca hacia una dinámica de cambio acelerado de las características de empleabilidad", que retribuya sus capacidades laborales, las cuales, se transforman cada vez que se completa un ciclo tecnológico en la economía.

En el mismo orden, Gary Becker (1983), define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado, o usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), y el coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

Como resultado de ello, el individuo hace una valoración arbitrada entre trabajar y continuar una formación, que le permita en el futuro, percibir salarios más elevados que los actuales. Él, toma en cuenta también el mantenimiento de su capital psíquico (salud, alimentación); optimizando sus capacidades y evitando que no se deprecien demasiado, bien por la desvalorización de sus conocimientos generales y específicos, bien por la degradación de su salud física y moral, e invirtiendo con miras a aumentar su productividad futura y sus rentas. El individuo habrá de actuar como todas las inversiones, ya que ha de hacer frente a la ley de los rendimientos decrecientes, y al carácter irreversible de estos gastos. En este contexto, la teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo.

Su transferibilidad y su compra, explica el que esté financiada por el trabajador, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo. Por otra parte, la empresa no está, obligada a sufragar los costes de formación de una persona, susceptible de hacer prevalecer esa formación en otra empresa dispuesta a mejorar la remuneración, lo que podría incitarla a abandonar la organización.

En vista de ello, la financiación de la actividad toma la forma de una remuneración más fiable. Por lo que, el acuerdo entre el trabajador y la firma consiste en la compra, por parte de la empresa, de la « fuerza de trabajo » y la compra de formación del trabajador, por otro. La formación específica, adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador, su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. OIT (2004).

Cabe señalar, que el concepto de capital humano se asocia a conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Igualmente, tiene que ver con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación).

Según la OIT (2004), la gestión con relación al capital humano, se centra en los siguientes aspectos:

1. Las competencias, que se materializan en:

- a) Gestión de la formación: que supone contemplar la cantidad de formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.
- b) Gestión para definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.

2. La capacidad de innovar y mejorar, que se materializan en:

- a). Gestión de la diversidad.
- b) Gestión de la colaboración
- c) Gestión de la iniciativa y de la creatividad.
- d) Gestión del aprendizaje.



e) Gestión del cambio.

3. El compromiso y la motivación, que se materializan en:

a) Gestión participativa: interiorización y compromiso con el proyecto

b) Gestión del reconocimiento, la motivación y la compensación.

c) Gestión de la comunicación interna: canales, mensajes.

d) Gestión del clima de trabajo.

e) Gestión del cumplimiento.

Para la OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han realizado han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general. El capital humano, en la medida, que es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve.

Cabe señalar que un incremento de capital humano por efecto de la educación, no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo utilice de forma eficiente ese capital humano. Por ello, es necesario que los individuos reciban una formación con bases sólidas de conocimientos, que les permitan ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas empresariales.

En vista de lo anterior, es que se considera a la universidad como un vehículo importante para el desarrollo del capital humano de un país, porque a través de la investigación, extensión, y docencia se promueve la generación de ideas científicas tecnológicas, que contribuyen con el desarrollo económico y social de la sociedad en general.



En esta definición se consideran a la educación y a la formación concreta como inversiones realizadas por las personas con la finalidad de incrementar su eficiencia productiva y de hecho sus ingresos. La inversión en dar conocimiento, formación, e información a las personas, permiten mayor rendimiento, productividad y aprovechamiento del talento de las personas.

Desde estas posiciones el individuo se ve como agente económico, al invertir en su educación y determinar los beneficios que se obtendrán en el futuro si sigue formándose y los costos de dicha inversión, la educación es vista no como un costo sino como una inversión.

La capacitación es una imprescindible herramienta de cambio positivo en las organizaciones. Hoy no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, supera a estos y se acerca e identifica con el concepto de educación.

La función de la capacitación es de mejora continua en el que la fuerza de trabajo está formada y preparada para superarse continuamente. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

Para las empresas u organizaciones, la capacitación del capital humano debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa. La capacitación es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización.

Una planificación adecuada del componente humano requiere una política de capacitación permanente del personal, ya que los jefes deben ser los primeros interesados en su propia capacitación y los primeros responsables de capacitar a sus subordinados, cada uno debe estimular y motivar a los colaboradores a que se preparen constantemente para estar a la altura de los nuevos cambios, para seguir contribuyendo con la organización y con su propia supervivencia.



En relación con la capacitación deben tenerse en cuenta:

La participación total: Identificación de las necesidades específicas de capacitación, la identificación de las alternativas para satisfacer las necesidades específicas de entrenamiento precisadas por cada trabajador y su jefe inmediato.

La rentabilidad: Lo gastado para entrenamiento y desarrollo debe producir mejoras en el desempeño individual, calidad, productividad y servicios que representen más que lo erogado.

La instrumentación: En los programas de capacitación se deben impartir cursos efectivos de entrenamiento, validados por su utilidad y entrenar a instructores competentes para optimizar tiempo, costos y resultados de la capacitación

La empresa que mejor formado tenga su personal, se adaptará más fácil a los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, podrá expandirse mejor en el mercado y mostrar un producto distinto y mejor acabado, sin grandes inversiones de capital.

Concepto de capital humano dado por el compañero Fidel Castro Ruz

Es “(...)no solo conocimientos, sino también y muy esencialmente conciencia, ética, solidaridad, sentimientos verdaderamente humanos, espíritu de sacrificio, heroísmo y, la capacidad de hacer mucho con muy poco” (Primera Graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, La Habana, 2005, p. 16 (citado por Morales, 2009)⁵.

Siguiendo la línea de Morales es el “Sistema de conocimientos, habilidades y conductas portadas por los trabajadores para la creación de productos de valor y la prestación de servicios con eficiencia y eficacia.”

Este pensamiento lo integran tres componentes esenciales: la economía, la ciencia y la conciencia.

Economía: porque la formación masiva de capital humano es una tarea estratégica que se realiza con los menores gastos y una alta tasa de retorno, se convierte en una nueva fuente generadora de ingreso para el desarrollo socioeconómico en el avance de una economía del conocimiento.

⁵ Morales Cartaya, A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. La Habana: Editora política, 2009. P.16



Ciencia: porque el capital humano formado permite que esta se convierta aceleradamente en una poderosa fuerza productiva siendo el polo científico un ejemplo que demuestra el desarrollo de una industria de la ciencia, y sus producciones ocupan los primeros rubros exportables del país y contribuyen a los altos niveles de salud del pueblo cubano.

Conciencia: porque el capital humano formado no concibe la privatización de los conocimientos, ni su utilización para lucrarse, sino para el beneficio del pueblo y la humanidad.

El capital humano en Cuba es una obra de la Revolución porque cuenta con un capital humano en el que se sintetizan conocimientos, ciencias, economía y conciencia, a través de valores, ética, espíritu de sacrificio necesario para compartir lo que se tiene y no los recursos que sobran.

1.2.1 Gestión del capital humano y universalización

En los últimos tiempos, las organizaciones se han visto envueltas en un mundo de constantes cambios y transformaciones provocadas por los continuos adelantos que se manifiestan en el campo científico-técnico. La gestión del capital humano no ha estado ajena a estos cambios y transformaciones.

El factor fundamental para el cumplimiento de la misión de cualquier organización es el capital humano con que ella cuenta. Son los hombres los que aseguran con su trabajo, motivación, talento, iniciativa y creatividad, la eficacia y eficiencia del trabajo. Por esta razón, en el proceso de planeación estratégica y en el aseguramiento de las políticas, programas y proyectos que el mismo genera, el capital humano ha sido siempre objeto de atención.

Como consecuencia del propio desarrollo y madurez alcanzado por la organización en los Centros de Educación Superior (CES), así como del incremento de su interacción con el entorno, existe una conciencia cada vez más clara de la necesidad de producir cambios en los métodos y estilos de dirección que propicien una mayor participación, comprometimiento y motivación en el cumplimiento exitoso de la misión y los objetivos estratégicos.



La universalización de la educación superior constituye la extensión de la universidad y todos sus procesos sustantivos en los territorios, este proceso se realiza basado fundamentalmente en el capital humano que posee cada localidad.

Para cumplir la misión y visión estratégica, la universidad requiere del perfeccionamiento de la gestión del capital humano ya que en este tipo de organización, más que en otros de carácter productivo, el personal resulta decisivo, porque la calidad de los recursos humanos se considera el aspecto esencial para lograr la excelencia en la formación de los educandos (Horrutinier 2006).

En el proceso de universalización de la educación superior el personal encargado de la formación de los futuros profesionales, su calidad y satisfacción son indispensables para que la organización cumpla sus objetivos, por lo que el perfeccionamiento en la Gestión de Recursos Humanos debe ser continuo y ascendente. Es el profesor y demás trabajadores los encargados de formar y educar a sus estudiantes de la mejor manera posible.

Horrutinier (2006) plantea “si los profesores universitarios carecen de esa elevada preparación, entonces la esencia misma de la universidad corre peligro, porque ella estructura sus procesos fundamentales precisamente sobre la base de la excelencia de sus Recursos Humanos, como elemento decisivo para el desarrollo de los mismos.”

Más que las condiciones materiales favorables o no que tenga una universidad la misma se valora por sus aportes y resultados investigativos tanto de profesores como estudiantes, la calidad con que cuentan y que son capaces de demostrar. Los recién graduados en su ubicación laboral constituye parte de la imagen y el prestigio de la institución.

Este proceso incluye además que cada profesional cubano es un profesor universitario potencial. Al respecto Horrutinier (2006) expresa “la práctica pedagógica en las universidades evidencia que ese elemento, por si solo, no siempre posibilita el éxito. La labor de formación supone, en general, una doble profesión: el profesor universitario esta obligado a ser un especialista en la materia de estudio que enseña y a la vez debe dominar las regularidades pedagógicas de esa labor, permitiéndole dirigirla hacia el logro de los objetivos trazados.”



Teniendo en cuenta lo abordado por el autor antes mencionado, se hace evidente que las Sedes Universitarias Municipales deben tener conocimiento del potencial de profesionales de diversas ramas que están vinculadas a las carreras que se estudian en ellas, para así tener bien delimitada su estrategia de determinación de las necesidades de trabajadores -profesionales y de otras categorías ocupacionales- así como potenciar el resto de las acciones dirigidas hacia el capital humano.

La formación de docentes, que no habían pensado ser profesores y que quizás todavía estén pensando en cumplir la tarea durante un tiempo, sin darse cuenta de que los cambios se proyectan a largo plazo, requiere una adecuación de la preparación que se les brinda.

Lo primero es determinar una especie de tronco común o de invariantes pedagógicas y didácticas a ofrecer a los docentes que están ampliamente probadas, en la práctica del trabajo docente universitario; han propiciado la formación de los profesores que todos estos años han ejercido su labor en los centros universitarios del país e incluyen fundamentos básicos de Pedagogía, Didáctica, Psicología, entre otras.

La concepción del proceso docente como unidad de lo educativo y lo instructivo, es decir educar a través de la instrucción podría considerarse entre las principales razones pedagógicas que necesitan asimilar los nuevos profesores universitarios, los diferentes componentes del proceso docente educativo tomados como un todo, es otra de las cuestiones fundamentales a sugerir dentro de un proyecto de formación de profesionales docentes.

Cuando nos referimos a profesionales que aprenden a enseñar estamos hablando de graduados universitarios en ejercicio de sus respectivas profesiones que se incorporan a las SUM y que no han tenido formación ni experiencia pedagógica anterior en la enseñanza universitaria, los mismos necesitan de una formación pedagógica básica, para cumplir con calidad las tareas que exige el trabajo docente, investigativo y extensionista.

A los profesores incorporados a este proceso, se les ofreció capacitación por diferentes vías entre ellas: preparación metodológica, controles a clases, talleres y otras formas de superación para asumir los procesos de gestión en la universidad.



Fomentar con el apoyo de los profesores de experiencia, los jefes de carreras y metodólogos de los centros, el diseño de un tipo de trabajo docente metodológico particularizado.

Se refiere a un trabajo de capacitación y orientación profesional a docentes sin o con poca experiencia de trabajo en la enseñanza superior, donde lo colectivo se complementa con el trabajo metodológico cara a cara con los colegas implicados y de la misma manera que se hace con los estudiantes se realice un diagnóstico certero de las necesidades de aprendizaje de cada docente y se le ofrezca a cada quien, lo que cada uno necesite y esté dispuesto a asimilar, sin descartar que la inclusión de los profesionales en las aulas universitarias ha generado experiencias particulares y que crear un espacio para la socialización de las mismas pudiera ser una forma novedosa de hacer trabajo metodológico.

Como resultado del propio desarrollo y madurez alcanzados por la organización, así como la interacción con el entorno, existe una conciencia más clara de la necesidad de producir cambios en los métodos y estilos que propicien una mayor participación, comprometimiento, motivación y creatividad de todos sus recursos humanos.

La educación superior cubana actual utiliza profesionales de la producción y los servicios en calidad de profesores adjuntos. Unido a ello cifras nunca antes alcanzadas de jóvenes adiestrados, recién graduados de diferentes carreras universitarias, pasan a formar parte de los claustros de las universidades en apoyo a estas transformaciones.

Dentro de los documentos programáticos de la universalización se muestra especial atención a la preparación y superación pedagógica y científico técnica de los profesores que participan en el proceso. Si la aspiración es convertir a toda Cuba en una gran universidad, entonces debemos pensar en que todo profesional debe ser, potencialmente, un profesor universitario.

La misión y el encargo social de la universidad hacen necesario el mejoramiento y el desarrollo continuo de las competencias para la adaptación y transformación de sus estructuras y de los recursos humanos ante los nuevos compromisos que establecen con la sociedad. Es ya una convicción de que la universidad existe, en lo fundamental, para resolver las necesidades educativas que tenga en cada momento la sociedad; así demuestra su impacto y su pertinencia.



Capítulo II: Metodología de la investigación.

En el capítulo se ofrece la fundamentación metodológica de la investigación, la situación problemática que conduce a que se desarrolle la investigación relacionada con el impacto que genera el proceso de universalización en la superación del capital humano del territorio de Moa que participa en el proceso, se exponen los objetivos a lograr con la investigación, así como los métodos y técnicas de investigación desarrollados en el curso de la investigación.

2.1 Fundamentación Metodológica

En el curso escolar 2000-2001, las universidades cubanas comienzan a desarrollar el proceso de universalización en los territorios, en sus inicios en La Habana y Matanzas, en el curso escolar 2002 - 2003 se extiende al resto del país y es cuando se abre en el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa, En este momento se inicia la promoción en el territorio para participar en el proceso y se crean las condiciones en el ISMMM, para la captación de los recursos humanos locales, que participarían en el proceso.

La selección del personal para fungir como profesores a tiempo parcial, o profesores adjuntos que fue el término utilizado en sus inicios, centra su atención fundamentalmente en asegurar, con la calidad requerida, la continuidad de estudios de las diferentes carreras que en cada municipio se comienzan a impartir, de ahí que, para ello fue necesario la preparación de los profesores que participarían en el proceso. Para ello, desde la sede central, en coordinación con los departamentos de capacitación de las empresas, se comenzó con la captación de los recursos humanos necesarios para desempeñarse en este proceso y se crearon las condiciones para su preparación.

El claustro de las sedes centrales se fortalece con un cuerpo de profesores a tiempo parcial debidamente preparados y categorizados, seleccionado de entre los profesionales del territorio, los que participan activamente en el proceso de formación profesional, los de mayor prestigio y experiencia forman parte de dicho claustro.

El desarrollo del proceso de universalización de la educación superior en el territorio de Moa ha llevado implícito la incorporación de un número considerable de profesionales del territorio, muchos han alcanzado categorías docentes principales, han recibido



postgrados para su superación académica, profesional, pedagógica y personal. Se conoce que este proceso ha generado un fortalecimiento en los vínculos universidad empresa, ha ofrecido la oportunidad a muchos profesionales de las empresas de la producción y los servicios, desarrollar estudios de postgrados, incluso maestrías.

2.2 Planteamiento del problema

La Dirección de Recursos Humanos del Instituto Superior Minero Metalúrgico tiene conocimiento, de manera general, que la participación de los profesionales del territorio ha hecho posible la materialización del proyecto de universalización, sin embargo no se ha realizado un estudio para conocer el impacto que ha generado éste proceso en la superación de los profesores a tiempo parcial, determinar la incidencia social que ha generado este proceso en el territorio desde el punto de vista de la superación del capital humano, constituye la situación problémica que da lugar a este trabajo, consideramos conveniente la investigación pues revelará datos que pueden ser interesantes para los estudios sociales que se ocupan del desarrollo local endógeno. Teniendo en cuenta lo anterior planteado se ha definido como problema científico:

Problema Científico:

¿Cuál es el impacto que ha generado la universalización de la universidad cubana en la superación de los profesores a tiempo parcial vinculados con el proceso en el territorio de Moa?

Objetivo general:

Evaluar el impacto que ha generado la universalización de la universidad cubana en la superación de los profesores a tiempo parcial vinculados con el proceso en el territorio de Moa?

Objetivos específicos:

4. Caracterizar el proceso de la universalización en el territorio de Moa.
5. Caracterizar el Capital Humano que ha tenido implicación en el proceso de universalización en el territorio de Moa.

6. Medir el impacto del proceso de universalización en la superación del Capital Humano en el territorio de Moa en las dimensiones: político ideológico, profesional, pedagógico y cultural.

Preguntas Científicas:

1. ¿Cómo se ha desarrollado el proceso de la universalización en el territorio de Moa?
2. ¿Qué características tiene el capital humano que ha tenido implicación en el proceso de universalización en el territorio de Moa?
3. ¿Cuáles son las principales variables que permitirán conocer el impacto del proceso de universalización en el territorio de Moa?

Tareas desarrolladas para llevar a cabo la investigación

1. Fundamentación teórica sobre el proceso de la universalización en Cuba y en el territorio de Moa.
2. Determinación de las características del capital humano que ha tenido implicación en el proceso de universalización en el territorio de Moa.
3. Identificación de las principales variables de impacto en este proceso.
4. Análisis de las variables de impacto del proceso de universalización en la superación del capital humano en el territorio de Moa.
5. Conformación del documento con la información generada en la investigación que permita comunicar los resultados obtenidos.

2.3 Métodos y técnicas

Se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos a partir de un enfoque dialéctico materialista. Dentro de los métodos teóricos empleados están:

La fenomenología, se utilizó para conocer la significación percibida por los participantes en el proceso de universalización. Estos individuos desarrollan una actividad como profesionales en diversas esferas y el desempeño como profesores debe tener una repercusión en sus vidas y en su comportamiento. Con este método se busca conocer

los significados que dan a su experiencia, para el investigador lo importante es aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia, para esta investigadora, que ha sido partícipe del proceso, es importante conocer el punto de vista de otras personas, describirlo, comprenderlo e interpretarlo.

El etnográfico para seleccionar a los informantes y, establecer el claustro de profesores a tiempo parcial, como unidad social para conocer sus componentes culturales y establecer relaciones, de modo que se puedan hacer afirmaciones explícitas acerca de sus percepciones, acciones y juicios acerca del proceso de universalización y su significación en la superación profesional y pedagógica de los mismos.

El analítico sintético se utilizó en el estudio teórico que permitió el proceso de argumentación del trabajo, la línea a seguir y el arribo a conclusiones.

Los métodos empíricos utilizados constituyen el fuerte del trabajo, pues son los que ofrecen la validez científica de los datos que se muestran en el trabajo, ellos son:

El análisis documental ha constituido el método esencial para la realización del trabajo por la necesidad de indagar en los expedientes del profesor a tiempo parcial los datos cuantitativos que se ofrecen en el informe de investigación.

El cuestionario aporta la información para validar necesaria para dar respuesta al problema de investigación, mediante su aplicación y el análisis de los datos recogidos, pudimos llegar a la valoración del impacto del proceso de la universalización en el territorio para los profesores a tiempo parcial.

2.4 La selección de la muestra

De un total de 112 profesores a tiempo parcial, se realizó un muestreo aleatorio simple tomando como muestra 51 profesores de las carreras de Humanidades (Anexo # 1). De ellos 10 de Comunicación Social, 10 de Sociología, 14 de Derecho, 12 de Psicología y 5 de Estudios Socioculturales (Anexo # 2).



Se encuestaron 30 profesores para un 58,82 del total (Anexo # 3).

De ellos:

Instructores: 20

Asistentes: 8

Auxiliar: 2

La muestra se dividió por estratos lo que garantizó mayor representatividad de la misma.

Los estratos son:

- Instructores. (40)
- Asistentes. (9)
- Profesores Auxiliares.(2)

Para el desarrollo del trabajo se realizó una búsqueda bibliográfica exhaustiva acerca de las temáticas relacionadas con el tema de investigación en fuentes de información documentales y no documentales:

Se definieron como fuentes las siguientes:

Personales: directivos, profesores a tiempo parcial, jefes de carrera de la SUM

Documentales: informes, de resultados de la actividad de superación, información estadística, proyecciones colectivas de superación y planes de desarrollo individuales, programas de actividades de superación.

2.5 Valor de la investigación

Valor teórico de la investigación está dado por la construcción del marco teórico referencial de se realiza un análisis de la literatura relacionados con el capital humano y su vinculación con el proceso de universalización, y el procedimiento de superación y capacitación.

El valor metodológica se manifiesta en la posibilidad de integrar diferentes conceptos y herramientas que permitan obtener la evaluación del impacto del proceso de universalización en el territorio.

El valor social se manifiesta en el conocimiento que obtienen todos aquellos que deseen conocer cual es el impacto en la superación del capital humano en el proceso



de universalización, pues la investigación da la medida de los efectos que en la formación de estos profesionales han tenido las diferentes ofertas de capacitación ofrecidas y su repercusión en la sociedad.

El valor práctico está dado en que se cuenta con la información estadística que permite conocer los indicadores de superación y el procedimiento de capacitación.

2.6 Tipo de Investigación:

Descriptiva: Porque se hace una descripción de las principales características del proceso de universalización y del Capital Humano vinculado con este en Moa, específicamente los profesores a tiempo parcial.

Correlacional: Porque busca la relación entre la superación y el impacto de la universalización en la formación y capacitación del capital humano.

Conclusiones parciales.

La elaboración del marco metodológico en este capítulo permitió concluir que: la investigación tendría un carácter descriptivo y correlacional lo que permitió aplicando diferentes métodos de investigación determinar el impacto del proceso de universalización en la superación del capital humano vinculado con este proceso en el territorio de Moa, además de definir el valor teórico, metodológico y social del mismo.



Capítulo III. Análisis de los resultados.

El capítulo recoge una breve caracterización del Sistema de Superación de Profesores a Tiempo Parcial (SSPTP), se caracteriza brevemente la sede universitaria municipal de Moa, se ofrece información sobre la actividad de superación desarrollada como parte de la formación del capital humano que participa como profesor a tiempo parcial en el proceso de universalización. Se muestran indicadores para su estudio y su incidencia en el desarrollo cultural y social del territorio.

3.1 Caracterización de la Sede Universitaria Municipal de Moa

La universidad en el territorio, concebida desde sus inicios, constituye una oportunidad educacional que compromete a todos los profesionales del municipio; a sus entidades productivas y de servicios y al gobierno local, al crear variadas ofertas de superación.

Garantizar el desarrollo humano, económico, educacional y personal urge hoy más que nunca ante la necesidad de formar Recursos Humanos (RH) competentes. Se precisa entonces que la formación no puede concebirse sólo como instrucción o aprendizaje para determinado puesto o cargo de trabajo. Hay que concebirla en su sentido más amplio de actitudes, conocimientos y habilidades, competencias, para más de un puesto de trabajo, para laborar en grupos o equipos.

Las transformaciones inherentes a la etapa actual de universalización de la educación superior cubana a partir de la creación de la Sede Universitaria en Moa, tiene características diferentes al resto de los municipios del país, por ser Moa el único municipio que cuenta con un centro de educación superior en el territorio, el resto de los centros de educación superior en Cuba, se encuentran en las capitales de provincia. Esta estructura no favoreció en sus inicios el comprometimiento del gobierno y de las empresas para desarrollar el proceso de universalización, como en el resto de los municipios que sí consideraban la universidad en el territorio como algo novedoso.

En el curso 2002 – 2003, que inicia el proceso, no se cuenta con el dato de inicio de profesores incorporados al proceso, sin embargo en el curso 2003 – 2004, se logró involucrar como profesores adjuntos (denominación utilizada en el momento), según cuenta en los registros de la Oficina de Estadísticas del ISMM, a 116 profesionales del



territorio, en un momento se logran involucrar a 397 profesionales del territorio en el proceso (Anexo # 4).

En esta investigación, como se planteó al inicio se considerarán los profesores que laboran en las carreras de humanidades, en el Anexo # 5 se muestra la base de datos correspondiente a los profesores que iniciaron como profesores adjuntos en la Facultad de Humanidades, para las carreras de Ciencias Sociales y Humanidades, esta base de datos está soportada en Microsoft Office Excel.

En la actualidad el colectivo de profesores, está integrado por 51 profesores, tutores todos, a tiempo parcial. La distribución por categorías docente es la siguiente:

Tabla 3.1 Composición del claustro para las carreras de Humanidades en la SUM de Moa.

Profesores/ tutores por Categoría Docente	Total
1. P. Auxiliar	2
2. Asistente	9
3. Instructores	40
Total	51

Fuente: elaboración de la autora

El proceso de la universalización ha tenido que enfrentar grandes desafíos, uno de ellos la ampliación del claustro, con el nuevo concepto de profesor, a partir de la incorporación de profesionales como docentes a tiempo parcial, muchos de ellos no habían recibido cursos de actualización profesional y la mayoría carecía de formación pedagógica. Se hace necesario ofrecer superación sistemática a los profesores de las Sedes Universitarias Municipales (SUM), incrementar los estudios de postgrado en diferentes modalidades con tendencia creciente a realizarlos desde las propias SUM, fortalecer y ampliar la investigación científica con nuevos resultados de impacto económico y social.

Este programa que se desarrolla lleva consigo una nueva calidad, que se expresa en cada territorio y que consiste en que a partir de la creación de estas sedes universitarias, los municipios asumen un papel más activo en la gestión de los profesionales que necesitan para su desarrollo. Si analizamos la categoría de los



profesores observamos la necesidad de fortalecer el trabajo metodológico, a partir de que la pirámide categorial está invertida, por lo que es vital realizar acciones que conduzcan a un mejor desempeño del claustro en la formación del profesional.

Otro gran reto era lograr la permanencia y la culminación de estudios de los estudiantes, que en su gran mayoría estudian y trabajan. Otros han estado desvinculados de los estudios por años, y aunque se les ofreció cursos de superación, no todos se incorporan a cursar estudios en la universidad con el mismo nivel de conocimientos. El desafío reside en lograr que los estudiantes que provienen de los diferentes Programas, sean capaces de equiparar los estudios y al final obtener iguales resultados en su formación.

En este sentido, el propósito del trabajo pedagógico se orienta a vencer este reto, de ahí que el fortalecimiento del profesor para que pueda desarrollar la educación a través de la instrucción es una necesidad. Estas transformaciones, que tienen lugar en el país en el contexto educativo, demandan la implementación de nuevas estrategias de aprendizaje tanto desde el punto de vista de los contenidos como de la forma de impartirlos, en ese sentido se desarrolla en los centros de educación del país una verdadera revolución educacional que exige cambios en la concepción pedagógica y en la formación del profesional.

La sede central asume la preparación de los recursos humanos que forman parte para desarrollar de este proyecto la universalización, que entre sus objetivos está formar un profesional que responda a las exigencias sociales actuales y desarrolle su formación general integral, para que sea partícipe del desarrollo de su localidad.

Considerar el papel estratégico de los recursos humanos, es un factor a tener en cuenta en cualquier proyecto que se lleve a cabo. Este proyecto compromete a los profesionales del territorio como profesores y tutor a tiempo parcial, para iniciar la formación de profesionales universitarios en el municipio y en contacto permanente con el entorno socioeconómico y cultural.



3.2 Caracterización del Proceso de Selección de los Recursos Humanos en el ISMMM.

Para la selección del personal a laborar como profesor a tiempo parcial se desarrolló un proceso de divulgación en el territorio que involucró al ISMMM, al Gobierno Municipal, al PCC, los medios de difusión masiva, los departamentos de capacitación de las empresas y organismos del territorio. Se realizó un levantamiento de los Recursos Humanos del territorio con potencialidades para involucrarse en el proceso como profesores, se consideró para ello las experiencias, habilidades, capacidades, formación, necesidades y motivaciones.

La dinámica del proceso requiere que estos profesionales seleccionados, comiencen a laborar como profesores, para iniciar el proyecto, el instituto ofrece una preparación metodológica, muy elemental, pero con la calidad requerida, para inicialmente dotar a estos profesionales que fungirían como profesores, de las herramientas metodológicas necesarias para preparar sus clases.

La dirección de recursos humanos por su parte convoca a los profesores de la universidad, con categoría docente superior a tribunales de categorización, donde estos profesores optan por la categoría de profesor instructor adjunto, como se denomina inicialmente, hoy profesor a tiempo parcial.

Paralelamente se inicia un proceso intensivo que involucra a varias áreas de la sede central para la preparación y oferta de cursos y acciones que conlleven a la preparación de estos profesores seleccionados, que si bien muchos poseen la experiencia como profesionales, adolecen de la preparación necesaria como docentes, se crea así el sistema de superación de profesores a tiempo parcial.

3.2.1 Sistema de Superación de Profesores a Tiempo Parcial en el ISMMM.

El desafío que ha representado la universalización de la educación superior ha implicado el crecimiento de su claustro. Durante los últimos años se ha realizado un trabajo de formación encaminado a la preparación de los profesores y también en los contenidos de los cursos que se han impartido. Se ha hecho énfasis en otros aspectos fundamentales como la labor de tutoría y la gestión universitaria vista en su integralidad.



La superación sistemática del claustro de profesores es una tarea importante que determina la calidad en el cumplimiento de las misiones sustantivas de la universidad. De manera particular en las condiciones actuales en que el proceso de universalización ha incrementado de manera significativa el número de profesores y las especialidades, además se hace necesaria la renovación del claustro.

Bajo estas condiciones la superación continua de los profesores es una prioridad para mantener niveles elevados de calidad en la formación para las diferentes modalidades y escenarios en los que se lleva a cabo el proceso.

Con la implementación de este sistema se potencia la formación integral de los profesores, los prepara para que puedan realizar mejor una labor educativa con los estudiantes. También posibilita elevar la categoría docente del claustro, el aumento de su producción científica y en general potencia el papel del profesor universitario.

La preparación va dirigida a la formación político ideológica del claustro, a la preparación pedagógica, a la superación especializada y metodológica de la investigación, el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el conocimiento de idiomas extranjeros y en la lengua materna, la preparación en los problema sociales de la ciencia y la tecnología y en la dirección y gestión de los procesos universitarios.

Para ello se ha trabajado intensamente en su preparación metodológica, cursos y diplomados dirigidos en lo fundamental a la labor pedagógica y en alguna medida a la preparación en su especialidad.

Se han desarrollado programas de amplio acceso, donde se acopian ya experiencias como las Maestrías en Educación Superior y la Maestría en Nuevas Tecnologías Educativas dirigida a los profesores de los Joven Club y a los profesores de computación de las Sedes Universitarias.

La necesidad de ofrecer oportunidades a los profesores a tiempo parcial para su formación como pedagogos y como profesionales más calificados, requiere potenciar el postgrado, la gestión universitaria y el control institucional, que permita que estas oportunidades en su formación cada vez tenga mayor impacto en la calidad del profesional que se está formando y en el trabajo en general de la Sede Universitaria.



La Dirección de Recursos Humanos (DRRHH) del Instituto Superior Minero Metalúrgico, comienza un plan de selección, captación y desarrollo de los profesionales del territorio que podían fungir como profesores a tiempo parcial, en alianza con los departamentos de capacitación de las empresas e instituciones del territorio, que cuentan con el potencial de profesionales que podían vincularse al proceso de universalización, se promueve y dinamiza el conocimiento en función de su participación como profesores, en su sentido más amplio y en consecuencia produce las oportunidades para dar respuesta a las particularidades del contexto histórico, socioeconómico y cultural que el desarrollo local sostenible en los marcos de la sociedad cubana actual reclama.

La presencia de estos profesionales ha tenido un gran impacto en el desarrollo local, por lo que significa la superación de sus recursos humanos en general y en particular, de sus profesionales, cuadros y reservas, en actividades que potencian su actuación profesional, mejoran sus actividades laborales y sociales, esto constituye una oportunidad de superación en ramas afines a sus especialidades y como pedagogos, entre los objetivos de la superación están:

1. Garantizar que todos los profesores a tiempo parcial alcancen la excelencia como educadores.
2. Delimitar las acciones de capacitación en las diferentes etapas de formación de los profesores a tiempo parcial.
3. Potenciar la oferta de postgrado dirigida a la preparación de los profesores en la Sede Universitaria.
4. Desarrollar el trabajo metodológico dirigido a integrar acciones de formación político–ideológica, preparación técnico–profesional y formación didáctica.
5. Formar a los profesores como tutores.
6. Propiciar la superación de estos profesores en idiomas, tecnologías de la información y las comunicaciones y problemas sociales de la ciencia.
7. Transitar a estos profesores a categorías docentes superiores
8. Para lograr estos objetivos se desarrolló un plan de acciones que implicó a varias dependencias de la universidad y del territorio.



El ISMMM en estrecha coordinación con el gobierno, el partido y las organizaciones del territorio, unifican esfuerzos para el logro de la superación de los profesores en el territorio.

La dirección de postgrado se responsabiliza con el sistema de planificación, ejecución y control de las acciones de postgrado encaminadas a la formación de los profesores a tiempo parcial.

La vicerrectoría docente, las facultades y los departamentos de implicación en el proceso se encargan de la preparación metodológica y la calidad de las asignaturas que se imparten.

Se crea la vicerrectoría de universalización para mantener la retroalimentación del sistema, a partir de su atención integral a la Sede Universitaria.

El Departamento de Marxismo es el encargado de la preparación político ideológica de los profesores.

Los departamentos de marxismo, idiomas y computación desarrollan acciones en la preparación de los profesores para transitar a categorías docentes superiores y potenciar su preparación integral.

3.2.2 Desarrollo de estos programas en el ISMMM.

Curso Básico para profesores a tiempo parcial: Se ofreció desde la sede central. El sistema de contenidos está dirigido a que el profesor se apropie de elementos de didáctica y pedagogía en lo fundamental, en el mismo participaron los 51 profesores, el 100% de los profesores manifiesta satisfacción por la preparación recibida.

Trabajo metodológico y de preparación de las asignaturas: Se desarrollaron actividades metodológica a nivel de carreras, colectivos de año y asignaturas orientadas al fortalecimiento de los jefes de carrera, especial atención se ofreció a la preparación de los profesores que imparten la asignatura debates históricos y contemporáneos, por la repercusión de la misma en el trabajo político ideológico de los estudiantes, se ofreció preparación metodológica para la preparación de los profesores para el cambio de categoría docente, entre otras y se ofrecieron los siguientes talleres:



- a) La dimensión sociopolítica en la formación integral de los futuros profesionales.
 - b) La evaluación del aprendizaje a través de ejercicios integradores.
 - c) El fortalecimiento de la labor educativa a través del componente laboral e investigativo.
 - d) El fortalecimiento de los niveles de presencialidad en las carreras de la SUM.
- *Diplomado Básico en Educación Superior:* Todos los profesores cursaron el diplomado entre los cursos que se ofrecieron
 - *Diplomados Especializados:* Se realizaron Diplomados especializados para la superación científica de los profesores y como parte de la Maestría de Amplio Acceso, según la especialidad de los cursistas se ofrecieron diplomados especializados.
 - *Formación de postgrado en idiomas:* Se realiza un curso de postgrado para preparar a los profesores para el cambio de categoría docente participaron 23 profesores para un 45.09 %.
 - *Diplomado de Estudios Marxistas Para Profesores de Ciencias Sociales:* Se impartió por el departamento de Marxismo Leninismo de la sede central y participaron todos los profesores.
 - *Formación de postgrado problemas sociales de la ciencia y la tecnología:* Este curso se ofreció por el Departamento de Marxismo de la sede central como parte de la preparación para el cambio de categoría docente, participaron 32 profesores para un 62.74 %.
 - *Programa Académico de Amplio Acceso:* formación general para la formación de profesores de educación superior y cuadros, incluyen en una parte de sus contenidos, cursos de diferentes perfiles profesionales agrupados en un diplomado, lo cual permite una cierta especialización que cubre múltiples objetivos, necesarios para los profesores y cuadros, pero que a la vez satisfacen la demanda de formación en los territorios de especialistas en estos perfiles. En este programa se realiza la maestría para la Educación Superior



3.3. Análisis de los resultados.

El análisis documental estuvo dirigido al procesamiento de la información en los expedientes de los profesores a tiempo parcial que imparten docencia en las carreras de Humanidades con la finalidad de conformar una base datos para el control de los mismos por el Departamento de Recursos Humanos, la base de datos cuenta con 64 registros y 7 campos, está soportada en EXCEL y en la misma se pueden consultar : nombres y apellidos, centro de trabajo, especialidad en la que es graduado, categoría docente, participación en eventos, cursos recibidos, publicaciones realizadas.

Se aplicó un cuestionario a 30 profesores de las carreras de humanidades que participan en el proceso de universalización de ellos son fundadores 21, todos se encuentran en este momento participando del proceso. Son graduados de las especialidades de: Psicología, Derecho, Periodismo, Dirección de Cine Radio y Televisión, Español y Literatura, Filosofía y Marxismo Leninismo, Historia y Ciencias Sociales, Letras, Licenciados en Educación, Doctores en Medicina, Historia del Arte, Artes Plásticas, Comunicación Social.

Estos especialistas laboran en entidades del territorio, entre las cuales están: La Emisora La Voz del Níquel, Sectorial de Cultura, Empresa Comandante Ernesto Che Guevara, en Centro EINIQ, en el ISMM, Hospital General Municipal Rehabilitación Minera, Empresa Puerto Moa, Ferroníquel, S.A., Empresa Productora de Alimentos.

Con la relación a la pregunta 6 del cuestionario. Las respuestas estuvieron dirigidas a puntualizar los siguientes aspectos.

- La identificación profesor – alumno.
- Contacto con el proceso docente educativo.
- Apropiarme de metodología y conocimiento.
- Una experiencia educativa y de desarrollo profesional.
- Vincular conocimientos teóricos y prácticos.



La pregunta 7 las consideraciones estuvieron alrededor de las siguientes respuestas:

- Sí, porque la responsabilidad social de un profesional genera sensibilidad para la formación de otro.
- Aportó herramientas y métodos de investigación.
- Adquisición de conocimientos.
- Permitted enfrentarme al proceso docente.
- Formarme académicamente en temas de investigación social.
- Me ofrecieron herramientas para caracterizar a los estudiantes.
- Pude aportar conocimientos teóricos y prácticos al futuro profesional.
- Adquisición de elementos metodológicos y prácticos.
- Aportar y asimilar conocimientos.

La pregunta 8 fue respondida con los siguientes elementos:

- Adquisición de verdaderas herramientas pedagógicas.
- Aplicación de la didáctica para el aprendizaje.
- Desarrollar y aplicar métodos y estrategias para el trabajo con los estudiantes.
- Elementos básicos de la pedagogía.
- Perfeccionamiento del perfil pedagógico.
- Experiencia educativa y trabajo directo con los estudiantes.
- Vincular el derecho con la pedagogía.

La pregunta 9 relacionada con los cursos que consideran importantes para su superación:

- Didáctica de la Educación Superior en Cuba.
- Historia del Teatro.
- Psicología y Axiología.



- Metodología de las ciencias sociales.
- Filosofía y Sociedad.
- Problemas Sociales de la Ciencia.
- Inglés
- Preparación Pedagógica.

La pregunta 10 está relacionada con el cambio de categoría docente:

- Es una de las condiciones necesarias para lograr e cambio de categoría.
- Perfeccionamiento y ampliación de la formación pedagógica y científica.
- Posibilidad de transitar hasta la categoría de profesor auxiliar.
- Formó parte de mi currículum y de mi formación
- Ayuda a integrar conocimientos teóricos y prácticos.

La pregunta 11 está relacionada con otras actividades de superación recibida:

- Diplomados
- Conferencias
- Talleres
- Actividades metodológicas
- Reuniones de colectivo de carrera
- Maestrías
- Postgrados

La pregunta 12 está relacionada con la utilidad para el desempeño profesional

- Me permitió actualizarme en distintas ramas de la ciencia.
- Buscar conocimientos actualizados para ejercer la profesión.
- Contribuyó en mi experiencia profesional.
- Ayudó a consolidar conocimientos y experiencias.



- Socialización con los jóvenes de hoy.

En cuanto a la respuesta a la pregunta 13 relacionada con la participación en eventos.

- Fórum de base de la Carrera de Estudios Socioculturales.
- Evento de la Mujer Creadora.
- Fórum de Ciencia y Técnica

La pregunta 14 está relacionada con lo que le aportó este proceso:

- Favoreció el rol profesional en todos los sentidos.
- Fortalecimiento de mi preparación político ideológica.
- Permite continuar la superación pedagógica.
- Incorporación a los estudios universitarios de muchos jóvenes que se encontraban desvinculados.
- Ampliación del aspecto científico pedagógico y cultural.
- Beneficios monetarios.
- Experiencias como profesor, como educador.
- Cambio de estilo de vida de los estudiantes.
- Vínculos con la enseñanza superior.
- Incremento de la cultura general y jurídica.
- Vínculo con el sistema educacional del país.
- Garantiza una cultura general en la población y se logró integrar muchas personas a la sociedad.

La pregunta 15 está relacionada con la percepción que tuvieron los encuestados del proceso de universalización.

- Me hizo más humana, consciente, responsable, optimista, favoreció mis relaciones sociales, me aportó conocimientos integrales. Me permitió

convertirme en una docente competente y dinámica, entre otras condiciones que llegan hasta el contexto de mi propia familia.

- Una gran experiencia de participar en uno de los programas de la revolución.
- Consolidar mis habilidades y conocimientos pedagógicos.
- Desarrollo profesional, experiencia laboral.
- Personal y profesionalmente ha marcado mi vida.
- Incremento de la superación científico pedagógica.
- Experiencia educativa, social y pedagógica.
- Enriqueció mi cultura profesional.

3.4 Incidencia de la superación en la dimensión político ideológica, profesional, pedagógica y cultural.

- Superación Político ideológica

Se potencia a partir del reconocimiento de los profesores a tiempo parcial de la importancia de la educación a través de la instrucción. La participación conjuntamente con los estudiantes en las actividades políticas en las comunidades, partiendo de la aplicación de trabajos de investigación de los estudiantes integrado con el trabajo comunitario, que fortalece la preparación del estudiante.

- Superación Profesional

En este aspecto el impacto se expresa en el reconocimiento por parte de los profesionales de que los cursos de postgrado recibidos contribuyeron a la superación en su profesión. Lo que conlleva al mejoramiento de la fuerza de trabajo en el territorio. La dinámica del profesor universitario de actualización permanente para la docencia, mejoró la labor profesional.

- Superación Pedagógica

Se expresa en que esta le permitió impartir docencia con más calidad a partir de su preparación en temas de pedagogía y didáctica, además le permitió el reconocimiento social al ser identificados por los estudiantes como profesor universitario, lo cual les



genera un compromiso social. La posibilidad de cursar la maestría en Educación Superior, implica la obtención de una categoría académica.

- Superación Cultural

La necesidad de la autosuperación para enfrentar el proceso docente educativo, incide en la preparación cultural de los profesores, refieren además que el impacto se siente en la actualización de temas de novedad en política, economía, deporte y cultura para dar respuestas a las inquietudes de los estudiantes y los cursos recibidos de Inglés, Computación y Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología conducen a elevar su preparación cultural.



CONCLUSIONES

- ✚ La superación recibida permitió aplicar diferentes estrategias curriculares para el fortalecimiento de la labor educativa y dar cumplimiento a la estrategia maestra principal para el trabajo político ideológico.
- ✚ La posibilidad de incorporar a un profesional de una entidad a ocupar docencia en una la sede del municipio acentúa el enfoque integrado para el desarrollo social y económico del territorio partiendo de que cada vez se hace más necesaria e imprescindible, la estrategia de trabajo cooperado para el avance social del municipio.
- ✚ La participación de los profesionales del territorio al proceso de universalización fortalece los vínculos universidad-empresa.
- ✚ La presencia de la universidad en el territorio ha constituido un espacio importante y de gran utilidad para la realización personal y colectiva, de los profesores que participan en el proceso de universalización.
- ✚ El proceso de universalización ha demostrado la capacidad de los profesionales y su reconocimiento en la contribución al desarrollo sociocultural, político y económico del municipio, dejando evidencias de cómo la Sede Universitaria Municipal participa en el Desarrollo Territorial.



RECOMENDACIONES

1. Presentar los resultados obtenidos de la investigación en el departamento de Humanidades que atiende el trabajo metodológico en la SUM, así como a las autoridades universitarias, que atiende la parte de los recursos humanos vinculados al proceso de universalización.
2. Dar seguimiento a los programas de capacitación para los recursos humanos implicados en el proceso de universalización.
3. Desarrollar una investigación en el resto de las carreras para establecer comparaciones y conocer comportamientos.



BIBLIOGRAFÍA

1. **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.** [en línea]. [consultado: 08-12-2001]. Disponible en: URL: <http://www.arearh.com>
2. **CHIAVENATO I.** Administración de Recursos Humanos. Los Angeles: McGRAW – Hill; 1994. p. 160 – 203.
3. **CANFUX, S.V.:** “La formación de profesores según la concepción de la pedagogía que se sustenta en el enfoque cognitivo”, Revista Cubana de Educación Superior, 22(2), 2002, pp. 72-75.
4. **COLECTIVO DE AUTORES. Capital Humano, recurso para el desarrollo.** Documento en soporte digital. Milán. 2008, pág. 15-19.
5. **DIDRIKSON, AXEL. Una estrategia de transformación para la construcción de universidades de futuro.** México, 2000. Pág. 36-89.
6. **DOSSIER DEL TALLER:** “La gestión de las relaciones entre las universidades y el territorio para el desarrollo social y económico de Cuba”, La Habana, del 2 al 4 de diciembre de 2002
7. **FUENTES GONZÁLEZ, HOMERO. La universidad ante los retos de la revolución del conocimiento.** CEES, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, 2004. Pág. 112-133.
8. **FUENTES GONZÁLEZ, HOMERO. La universidad y sus procesos.** CEES, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, 2004. Pág. 28-45.
9. **GARCÍA CUEVAS, JOSÉ LUIS. La gestión universitaria del conocimiento y la innovación para el desarrollo socioeconómico local.** Documento en soporte electrónico. La Habana, 2006. Pág. 7-16.
10. **GINORIS QUESADA, OSCAR. Fundamentos didácticos de la Educación Superior Cubana.** Ed. Félix Varela. La Habana, 2009, pág. 244-285.
11. **HORRUITINER SILVA. PEDRO. “La universidad cubana: El modelo de formación.** Ed. Félix Varela. La Habana, 2006, pág. 8-115.



12. **MES. La universidad que queremos.** Documento en soporte electrónico. La Habana, 2004, pág. 8.
13. **MORALES CARTAYA, ALFREDO. Capital Humano.** Ed. Política, 2009, pág. 8-19.
14. **La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento.** Documento en soporte digital. Ed. Félix Varela. La Habana, 2006, pág. 147.
15. **NÚÑEZ JOVER, JORGE. Nueva universidad, conocimiento y desarrollo social basado en el conocimiento.** Documento en soporte electrónico. La Habana, 2006. Pág. 28-49.
16. **RODRÍGUEZ, G.G; F.J. GIL y J.E. GARCÍA:** Metodología de la investigación cualitativa, Santiago de Cuba, 2000, 378 p.
17. **SAMOFF, J.:** “¿Cuáles son las prioridades y estrategias para la educación?”, Revista Cubana de Educación Superior, 19(1), 1999, pp. 3-32.
18. **SEGARTE, I.A.L. y B.O. KRAFTCHENKO:** “Rol del profesor y tarea educativa. Un espacio de reflexión y un proyecto”, Revista Cubana de Educación Superior, 19(2), 1999, pp. 113-119.
19. **TUNNERMANN, CARLOS. La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI.** México. 2003. Pág. 12-25.
20. **UNIVERSIDAD 2004** “La universidad por un mundo mejor”, 4to Congreso Internacional de Educación Superior, La Habana, Cuba, febrero de 2004. (CD-Rom. Ministerio de Educación Superior).
21. **VECINO A., F.:** “La educación superior cubana en la búsqueda de la excelencia. Conferencia Especial”, Revista Cubana de Educación Superior, 22(1), 2002, p. 3-10



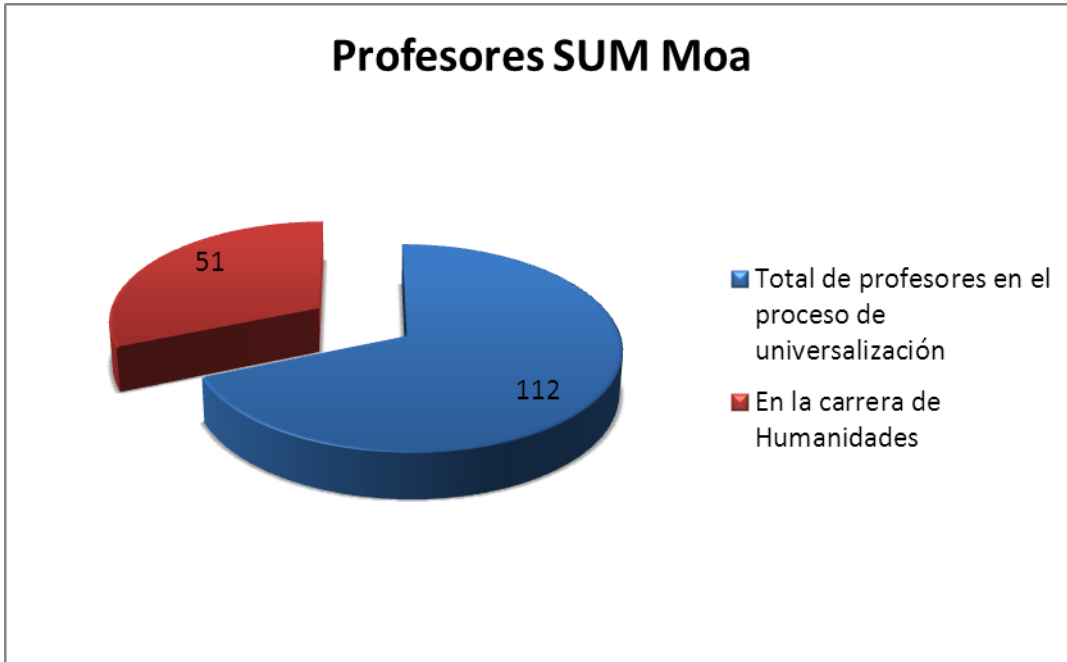
ANEXO # 4: Comportamiento del claustro de profesores.

Cursos	Titulares	Auxiliares	Asistentes	Instructores	ATD	Total
2003 - 2004	-	-	-	-	-	116
2004 - 2005	-	-	-	-	-	397
2005 - 2006	16	6	47	195	-	264
2006 - 2007	2	18	94	245	-	359
2007 - 2008	1	13	54	168	-	236
2008 - 2009	2	13	50	218	-	283
2009 - 2010	1	14	41	177	-	233
2010-2011	-	10	23	79	-	112

Fuente: elaboración de la autora



ANEXO # 1: Profesores que pertenecen a las carreras de Humanidades.



Fuente: elaboración de la autora



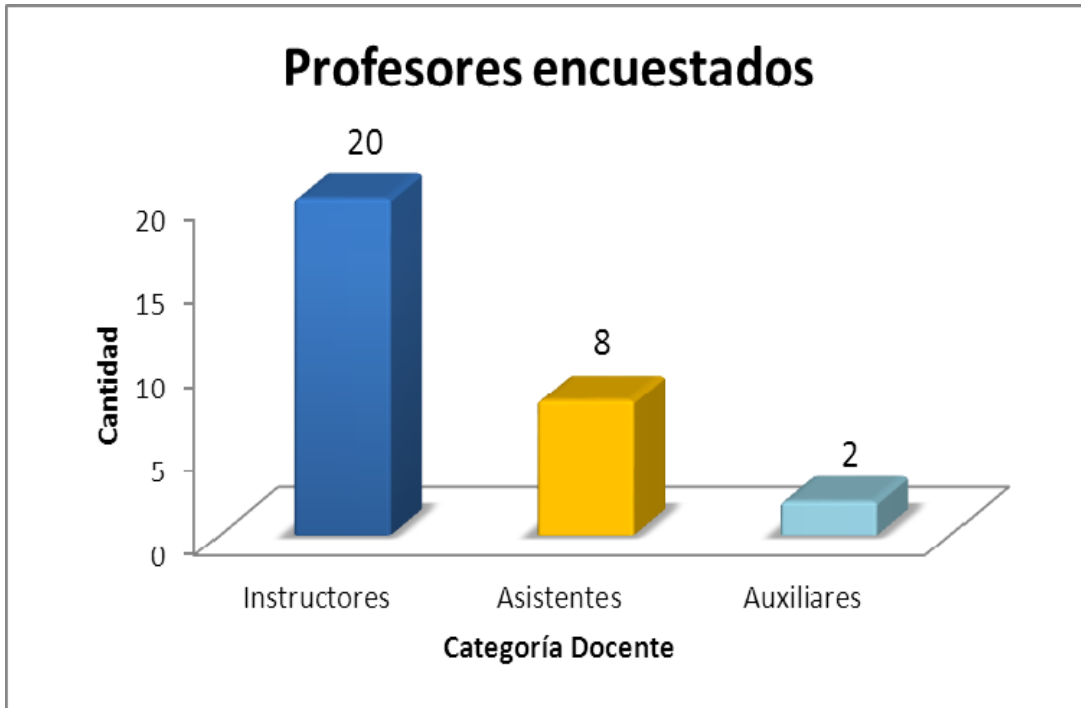
ANEXO # 2: Profesores por especialidades



Fuente: elaboración de la autora



ANEXO # 3: Profesores encuestados y divididos por categorías docentes.



Fuente: elaboración de la autora



ANEXO # 6:

Estimado cro (a)

Estamos desarrollando una investigación para conocer el impacto que ha tenido el proceso de universalización para la superación de los profesionales del territorio que tuvieron participación en el mismo. Como usted formó parte de este proceso le estamos agradeciendo de antemano el apoyo que pueda ofrecer al responder este cuestionario.

Gracias.

CUESTIONARIO

- 1- ¿Cuándo se incorporó al proceso de universalización? _____
- 2- ¿De qué especialidad es graduado? _____
- 3- ¿En qué carrera trabajó? _____
- 4- ¿En qué empresa labora? _____
- 5- En caso de haber sido tutor. ¿Con cuáles carreras trabajó? _____
- 6- ¿Qué experiencia le aportó? _____
- 7- Su formación le sirvió para trabajar como tutor _____ ¿Porqué? _____

- 8- ¿En qué medida aportó en su formación pedagógica? _____
- 9- ¿Cuáles fueron los cursos de postgrado que contribuyeron a esa formación? _____

- 10-¿En qué medida sirvió para el cambio de categoría docente?

- 11-Qué otras actividades de superación recibió? _____
- 12-¿Qué utilidad tuvo para su desempeño profesional? _____

- 13- Mencione Eventos Científicos y Fórum relacionado con la universalización. _____

- 14- ¿Qué otros aportes percibe con el desarrollo de la universalización

- 15- ¿Qué impacto tuvo la universalización para usted? _____

ANEXO # 5: Profesores a tiempo parcial fundadores del proceso de universalización en las carreras de Humanidades

Id	Nombre y Apellidos	Especialidad	Categoría docente	Cursos recibidos	Publicaciones	Centro de trabajo
1	Efrain Santos Rodríguez	Lic. Filosofía Marxista Leninista	Profesor Auxiliar	PSCT; Metodología Inv., pedagogía	3	ISMM
2	Iliana Souлары Villalón	Lic. Historia	Instructor	PSCT, Idioma, Pedagogía	1	EMPLENI
3	Marlenis Dudsú Maresma	Lic. Español Literatura	Instructor	PSCT, Pedagogía	0	ESUNI
4	Olga Otero Lara	Lic. Español y literatura	Instructor	PSCT, Idioma, Pedagogía	1	Sede Univ. Cultura Física
5	Miriam Mabel Feria Sánchez	Lic. Derecho	Instructor	PSCT, Pedagogía	0	Emp. Puerto Moa
6	Yadira Leyva Domínguez	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía	0	Fiscalía
7	Isabel M. García Breff	Lic. Español y Literatura	Asistente	PSCT, Idioma, Pedagogía	2	ISMM
8	César Prego Beltrán	Dr. Medicina	Profesor auxiliar	PSCT, Idioma, Metodología. Inv.	4	Filial de Ciencias Médicas
9	Edilberto Tamayo Rodríguez	Ing. Geólogo	Instructor	PSCT; idioma, Pedagogía, Metodología Inv.	5	ISMM
10	Iris A. Domínguez Matos	Lic. Cine, Radio y Televisión	Asistente	PSCT; idioma, Redacción , Comunicación	3	ISMM
11	Gloria E. Landa Aquiles	Lic. Psicología	Instructor	Pedagogía		ECG

12	Francisco Longo Clavo	Lic. Derecho	Instructor	PSCT; idioma, Metodología. Inv.		EMA
13	Mayler E. Durán Rodríguez	Lic. Comunicación Social	Instructor	Pedagogía		EMNI
14	Yudith Borges	Lic. Geografía	Instructor	Pedagogía	2	Emisora de radio
15	Ibrahín Montero Ramos	Lic. Historia y Ciencias Sociales	Instructor	PSCT; Idioma	2	ISMM
16	Hidroelia García de la Cruz	Lic. Filología	Instructor	Pedagogía	4	Sectorial de Cultura
17	Gliris Hernández Batista	Lic. Marxismo Leninismo e Historia	Instructor	PSCT; Idioma	1	Filial Ciencias Médica
18	Ramón Urgellés Guaspe	Lic. Ciencias Sociales	Instructor	Pedagogía		Jubilado
19	Reynerio Urgellés Guaspe	Lic. Historia	Instructor	PSCT; Idioma	1	ISMM
20	Ramón A. Martija Herrera	Lic. Química	Asistente	PSCT; Idioma	1	ISMM
21	Julio Ocampos Zaldívar	Dr. Medicina	Instructor	PSCT; Idioma, Metodología. Inv.	1	MINSAP
22	Raúl Ramírez Salas	Dr. Medicina	Instructor	Pedagogía		Hospital G. G. Luis
23	Irán Peña Pelegrín	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Las Camariocas
24	Idalmis Massó Tejeda	Lic. Psicología	Instructor	Pedagogía		EMPLENI
25	Olga Perdomo Hernández	Lic. Enfermería	Asistente	PSCT, Idioma, Metodología Inv.		Filial Ciencias Médica
26	María Noa Tabera	Lic. Español	Instructor	Pedagogía		Sede Pedagógica
27	Jorge Romero Mena	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		REMIN

28	Yusaima Cruzata López	Lic. Psicología	Instructor	Pedagogía		ESUNI
29	Caridad O. García Nelson	Lic. Psicología	Instructor	PSCT, Pedagogía		EMPLENI
30	Jorge Montes de Oca Lamoth	Lic. Derecho	Instructor	PSCT, Pedagogía		ECG
31	María L. Pérez Álvarez	Dr. Medicina Interna	Instructor	PSCT, Metodología. Inv.		Hospital G. G. Luis
32	Ana G. Suárez Fernández	Dr. Medicina General	Instructor	Pedagogía		Filial Ciencias Médica
33	Addamalis García Noroña	Lic. Psicología	Instructor	Pedagogía		Salud Pública Municipal
34	Elcidia Matos	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Fiscalía
35	Bárbara Romero Nicot	Dra. Medicina	Instructor	PSCT, Idioma, Pedagogía		Centro de Higiene.y Epi.
36	Gladys Reyes Espinosa	Dra. Medicina	Instructor	Pedagogía		Hospital G. G. Luis
37	Azarel Fornaris Llorente	Lic. Derecho	Instructor	PSCT, Pedagogía		EMNI
38	Mercedes Mendoza Acosta	Lic. Educación	Instructor	Pedagogía		EMNI
39	Idalmis M.Vargas tamayo	Lic. Filología	Instructor	Pedagogía		Emp. Puerto Moa
40	Luis E. Zuñiga Durán	Lic. Psicología	Instructor	Pedagogía		EMPLENI
41	Teresa Breffe Suárez Nicot	Ing. Metalúrgica	Instructor	PSCT, Pedagogía	1	Emp. Puerto Moa
42	Maria E. Fis Simón	Lic. Enfermería	Instructor	Metodología Inv., Pedagogía		Filial Ciencias Médica
43	Rolando García Calzadilla	Dr. Medicina	Asistente	Idioma, PSCT; Pedagogía	1	Hospital G. G. Luis

44	Jorge L. Agüero Reyes	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Dirección M. Vivienda
45	Maria C. Leyva Hernández	Lic. Derecho	Asistente	Metodología. Inv., Idioma	1	Cuba Níquel
46	Andrés Díaz Castañeda	Lic. Derecho	Asistente	Idioma, Pedagogía	1	Ferróníquel
47	Ana M. Pileta De la Cruz	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Ferróníquel
48	Marcia Fernández González	Lic. Enfermería	Asistente	PSCT; idioma	1	Filial Ciencias Médica
49	Clara L. Alba Legrá	Lic. Español y Literatura	Instructor	Pedagogía		Filial Ciencias Médica
50	Daymara Rodríguez Torres	Lic. Química	Instructor	Metodología. Inv., Pedagogía		Sectorial de Educación
51	Norge Cabreja Silot	Dr. Medicina	Instructor	Pedagogía		Hospital Pediátrico
52	Fernando Cabreja Garcell	Lic. Historia de Arte	Instructor	Pedagogía		Emisora de radio
53	Zulema Muñoz Pérez	Lic. Ciencia farmacéutica	Asistente	Idioma, Pedagogía, PSCT	1	Farmacia
54	Sonia M. Laureiro Rodríguez	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Ferróníquel
55	Edgardo A. Cordovés Galicia	Lic. Español	Instructor	Pedagogía		CEINIQ
56	Darlis Mojarrieta Castañeda	Lic. Derecho	Instructor	Metodología. Inv., Pedagogía		Dirección M. Vivienda
57	Jorge F. Pérez Santos	Dr. Medicina	Auxiliar	Idioma, PSCT, Metodología. Inv.	3	Hospital G. G. Luis
58	Haydee Caballero Velázquez	Lic. Derecho	Asistente	PSCT, Idioma, Pedagogía	1	Cuba Níquel

59	Magalis Riquenes Estévez	Lic. Derecho	Instructor	Pedagogía		Bufete Colectivo
60	Adolfina Martínez Martínez	Dra. Medicina	Auxiliar	Idioma, PSCT, Metodología. Inv.	3	Filial Ciencias Médica
61	Enrique Ardevol Proenza	Dr. Medicina	Instructor	Pedagogía		Filial Ciencias Médica
62	Pavel Rodríguez Quintero	Lic. Filosofía	Instructor	Metodología. Inv., Pedagogía		CEINIQ
63	Milagro Miranda Fonseca	Lic. Enfermería	Instructor	Pedagogía,		Filial Ciencias Médica
64	Manuel E. Naranjo Pérez	Lic. Educación	Instructor	Pedagogía, Metodología Inv.		Sectorial de Educación

Fuente: elaboración de la autora