

# TESIS

En opción al Título Académico de  
Máster en Educación Superior

**TÍTULO:** Estrategia Pedagógica para la Superación  
Profesional de los Docentes del ISMMM que  
Transitan por el Cambio de Categoría

**AUTOR:** Lic. Ramón González Agüero

**Junio 2017**

# TESIS

En opción al Título Académico de  
Máster en Educación Superior

**TÍTULO:** Estrategia Pedagógica para la Superación  
Profesional de los Docentes del ISMMM que  
Transitan por el Cambio de Categoría

**AUTOR:** Lic. Ramón González Agüero

**TUTOR:** MSc. Rolando Gamboa Rodríguez

**Junio 2017**

A blue wavy graphic at the bottom of the page, resembling a stylized wave or a decorative border. The word "DEDICATORIA" is written in white, outlined letters across the center of this blue area.

DEDICATORIA

## DEDICATORIA

A mis padres,  
por haber traído luz a mi vida y  
encargarse de que nunca se apague.

A blue wavy graphic at the bottom of the page, resembling a stylized wave or a decorative border. The word "AGRADECIMIENTOS" is written in white, outlined, uppercase letters across the middle of this blue area.

AGRADECIMIENTOS

## AGRADECIMIENTOS

A Rolando, mi tutor,  
por tanta paciencia y dedicación,  
sin tu apoyo incondicional el camino hubiera sido más difícil.

A todos los profesores del Centro de Estudio  
por sus conocimientos,  
en especial a la Dra. Elsis  
por sus consejos y críticas oportunas.

A todos mis amigos  
que siempre han visto en mi  
la capacidad de crecerme como ser humano.

A todas aquellas personas que quedan en el anonimato  
pero forman parte de este trabajo con cada encuesta que llenaron,  
con cada pregunta que respondieron,  
con cada sugerencia que me dieron.

A todos... mil gracias.

Ramón



RESUMEN

## RESUMEN

La labor de instruir y capacitar a los profesionales aspirantes a las categorías docentes de la educación superior, mediante un sistema coherente de informaciones y conocimientos, donde puedan demostrar que ostentan los requisitos que se exigen para alcanzar la categoría aspirada y que contribuya además, a perfeccionar el trabajo metodológico en las diferentes instancias organizativa-docente no es tarea fácil. Constituye un reto para la formación de los Recursos Humanos con la calidad requerida en el diseño y desenvolvimiento de los procesos formativos en la Nueva Universidad Cubana (NUC). En tal sentido el presente trabajo propone una estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM en función de perfeccionar el proceso de cambio de categoría. La solución de las dificultades que se presentan durante la ejecución de la clase metodológica, como uno de los principales ejercicios de oposición que realizan los docentes, en una sucesión de etapas lógicamente ordenadas que incursiona a su vez, con importantes desafíos de la educación superior como: la profesionalización del personal docente y la calidad del trabajo metodológico. Entre sus rasgos distintivos se encuentra su carácter desarrollador, al dotar a los docentes de los conocimientos didácticos y pedagógicos, y con ello elevar la calidad del proceso de cambio de categoría docente. La forma en que se ha proyectado la estrategia propuesta, contribuye a la transformación del docente en su desempeño, al proporcionarle conocimientos teóricos y procedimientos metodológicos, además permite su extrapolación a otros contextos.





# ÍNDICE

# ÍNDICE

Contenido	
INTRODUCCION .....	1
CAPÍTULO I: LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y EL CAMBIO DE CATEGORÍA DOCENTE EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ..	9
1.1 Principales tendencias del proceso de superación profesional de los docentes de la educación superior, y su vínculo al cambio de categoría. ..	9
1.2 La superación del personal docente de la educación superior .....	16
1.2.1 La superación profesional bajo el enfoque de la formación permanente. ....	16
1.2.1 El cambio de categoría y la superación del personal docente. ....	24
1.2.3 Las formas de educación avanzada y la superación para enfrentar el cambio de categoría docente. ....	31
1.3 Estudio diagnóstico de la situación actual del proceso de cambio de categoría de los docentes en el ISMMM. ....	36
CAPÍTULO II: ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DEL ISMMM QUE TRANSITAN POR EL PROCESO DE CAMBIO DE CATEGORÍA .	46
2.1 Fundamentos asumidos para la elaboración de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que transitan por el proceso de cambio de categoría. ....	46
2.2 Diseño de la estrategia de superación para los docentes sin formación pedagógica en el ISMMM. ....	51
2.3 Presentación de la estrategia pedagógica .....	53
2.4 Resultados de la consulta a especialistas dirigida a la constatación de la pertinencia y viabilidad de la estrategia pedagógica propuesta. ....	62
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES .....	65
BIBLIOGRAFÍA .....	
ANEXOS .....	

A blue wavy graphic at the bottom of the page, resembling a stylized wave or a decorative border. The text 'INTRODUCCIÓN' is centered within this blue area.

# INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCION

Los constantes cambios provocados en gran medida por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), unido al proceso de globalización de las economías, han permitido llegar a la conclusión de que el éxito de las organizaciones se halla en los activos intangibles, que con características propias se hacen difíciles de copiar e imitar. Por ello se presta especial atención a los recursos humanos, los cuales constituyen activos estratégicos dentro de las mismas.

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

La formación del docente ha recibido dos acepciones: inicial y permanente o continua, en función del momento profesional en que éste se encuentre. De acuerdo con ello, Imbernón (2000) plantea que la formación vinculada al desarrollo profesional, es un proceso continuo que se inicia con la elección de una disciplina concreta (formación inicial en un oficio o una profesión) y cuyo dominio (conocimientos, habilidades, competencias) se perfecciona paulatinamente (formación continua o permanente).

Muestra evidente de la relación entre la formación del docente y su desempeño profesional, es el proceso de categorización docente, reglamentado en Cuba por la Resolución 85 del 2016, la cual constituye un indicador para medir la calidad del claustro.

El proceso de categorías docentes se considera como el eje transversal de la actividad científica educacional, que permite formar los saberes y experiencias, así como organizar el desarrollo de los planes individuales y regular el cumplimiento de los componentes de este, establecer qué hay que hacer y cómo, para posibilitar que estos mecanismos se cumplan. Por tanto, las categorías docentes determinan la actividad científica educacional, tienen un encargo social trascendental que se vincula a las transformaciones educacionales.

La preparación de los docentes para enfrentar los procesos de categorías y sus resultados, propicia a los profesionales de la educación superior, trabajar con métodos científicos que facilitan identificar y encontrar alternativas de solución a los problemas que deben resolverse por esa vía, donde innoven y experimenten con soluciones ante los desafíos y conflictos relacionados con la educación superior.

Es una obligación de cada profesor o profesional ya categorizado, estudiar y conocer lo legislado por el Ministerio de Educación Superior (MES) en esta materia.

A partir de la bibliografía consultada, en opinión del autor, la categoría docente es la condición atribuida en la educación superior al nivel de preparación alcanzado por el docente, que regula convenientemente la organización del trabajo y sus responsabilidades en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión universitaria, a partir de funciones generales y específicas, así como del cumplimiento de requisitos para su obtención.

El crecimiento científico-metodológico de los profesionales en las universidades constituye un gran reto en materia de su claustro de profesores, ya que depende, en gran medida, de la conciencia individual, del autoestudio y de la responsabilidad de cada cual y desempeña una función fundamental: la necesaria

planificación, organización, regulación y control a ejercer desde el plan de desarrollo individual que se proyecta cuando el docente comienza en el nivel de enseñanza superior, hasta el reflejo de sus resultados en la evaluación del desempeño.

Según la bibliografía consultada sobre el tema en Cuba existen escasas investigaciones y las realizadas han sido fundamentalmente por los Centros de Estudios de Educación Superior, entre ellas se destacan Baute (2011 y 2014); Fat (2011); Rodríguez (2012); entre otras, dirigidas a sistematizar experiencias pedagógicas sobre la formación del profesor universitario, acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los centros universitarios, estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente, y para la formación pedagógica, siempre vinculadas a las categorías docentes.

En el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa (ISMMM), se constató el estado en que se encuentra el proceso de gestión de categorías docentes, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, que permitió visualizar el accionar de directivos, profesores, tribunales y especialistas de recursos humanos; lo cual proporcionó entre otros elementos los siguientes:

- No todos los profesores que están en proceso actualizan sus expedientes docentes en la fecha señalada.
- Aún no se logra una adecuada planificación de todas las acciones a ejecutar durante el desarrollo de los procesos de categorización, pues las actividades no aparecen en el Plan de Trabajo del ISMMM y solo se reflejan en la convocatoria, esto dificulta la adecuada programación en el plan de trabajo individual de los docentes, los miembros de tribunales de categorías docentes y demás implicados.

- Los docentes presentan algunas dificultades en el ejercicio de oposición para la evaluación de las categorías docentes principales, al no contar con la preparación pedagógica necesaria.

Del diagnóstico aplicado resultan las siguientes **valoraciones causales**:

- Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico-pedagógica de los docentes para el cumplimiento de los requisitos por cada categoría.
- Dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros).
- Creación de habilidades en los profesores en relación con la elaboración y preparación de artículos científicos para que sean publicados en revistas de reconocimiento y prestigio internacional, obligatorias para cumplir los requisitos establecidos.
- Limitado seguimiento a la marcha del proceso y no se verifican los impactos logrados como resultado del proceso.
- No se aprovechan las potencialidades que tiene el centro en cuanto a la planificación de las actividades con el objetivo de preparar y apoyar a los profesores que se enfrentarán a los procesos de categorización.
- Los procesos de categoría docente se asumen desde las direcciones hasta el claustro, como un proceso administrativo, desconociendo su carácter científico-metodológico, en la mayoría de los casos ajeno a los planes de resultados.

Es por ello que, la investigación plantea el siguiente **problema científico**: ¿Cómo contribuir al perfeccionamiento de la superación profesional de los docentes para elevar la calidad y la efectividad del proceso de cambio de categoría que se realiza en el ISMMM?

La solución al problema científico declarado se centra en el siguiente **objeto de la investigación**: la superación profesional de los docentes universitarios.

De ahí que el **objetivo** sea la elaboración de una estrategia pedagógica, para la superación profesional de los docentes del ISMMM que contribuya a perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente.

El objetivo general condujo a la delimitación de un **campo de acción** expresado en la superación profesional de los docentes del ISMMM para el cambio de categoría docente.

Cuando se interrelaciona el objeto de investigación, el campo de acción y el objetivo, se generaron las siguientes **interrogantes científicas**:

1. ¿Cuáles son las tendencias históricas del proceso de superación profesional de los docentes de la educación superior y su vínculo con el proceso de cambio de categoría docente que se produce en este nivel de enseñanza?
2. ¿Cuáles son algunos de los referentes teóricos y metodológicos que existen acerca de la superación profesional de los docentes de la educación superior, en particular los relacionados con el proceso de cambios de categoría docente que se produce en este nivel de enseñanza?
3. ¿Cuál es el estado actual que presenta la superación profesional de los docentes del ISMMM y el nivel de preparación que poseen los mismos para desarrollar el proceso de cambio de categoría docente?



4. ¿Qué exigencias didácticas metodológicas debe caracterizar a la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que contribuya a perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente?
5. ¿Cuál será el nivel de pertinencia y viabilidad de la estrategia pedagógica propuesta para la superación profesional de los docentes del ISMMM que contribuya a perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente?

Las reflexiones y planteamientos anteriores conducen hacia las siguientes **tareas de investigación**:

1. Caracterizar la tendencia histórica del proceso de superación profesional de los docentes de la educación superior y su vínculo con el proceso de cambio de categoría docente que se producen en este nivel de enseñanza.
2. Sistematizar los fundamentos teóricos para sustentar una estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que implique elevar la preparación que poseen para desarrollar el proceso de cambio de categoría docente.
3. Caracterizar el estado actual del problema de investigación, mediante la determinación de las principales dificultades que presentan los docentes del ISMMM en el proceso de cambio de categoría docente.
4. Diseñar los componentes de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que contribuya a perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente.
5. Valorar los resultados, según las opiniones consensuadas con respecto a la pertinencia y viabilidad de la estrategia pedagógica propuesta.

## **Métodos de Investigación científica:**

### **Del nivel teórico:**

**Histórico-lógico:** para caracterizar el objeto de la investigación al determinar las principales tendencias y regularidades en su devenir histórico.

**Análisis síntesis:** en el análisis de las fuentes que aportaron los fundamentos teóricos de la tesis en la interpretación de los resultados derivados del diagnóstico inicial, en la elaboración y fundamentación de la estrategia asumida para la superación profesional de los docentes del ISMMM y la determinación de las conclusiones parciales y generales.

### **Del nivel empírico:**

**Observación:** para la determinación del problema científico, la caracterización actual del campo investigado y la verificación de los principales resultados obtenidos de la presente investigación.

**Encuesta:** para la determinación del estado actual del problema científico, la caracterización del proceso de superación profesional de los docentes del ISMMM; y para la verificar los principales resultados de la misma.

**Entrevistas:** a profesores y directivos para identificar la problemática existente en torno a la superación profesional y las particularidades del proceso de cambio de categoría.

**Taller:** a especialistas en la temática para valorar la estrategia pedagógica propuesta.

Para el desarrollo de la investigación se tomó como población a los profesores que conforman el claustro del ISMMM (285), delimitados entre los cuadros de dirección, profesores a tiempo completo y a tiempo parcial.

La muestra fue de 38 profesores, seleccionada de forma intencional, que representa el 15.33 % del total del claustro y directivos de mayor relación con el proceso (15), que representa un 25.4%: Rector, vicerrectores, directores, decanos y vicedecanos.

Esta investigación permitirá presentar una propuesta para el perfeccionamiento de la superación profesional de los docentes, como una forma factible de solucionar las dificultades que se presentan durante el proceso de cambio de categoría, la que contribuye a la preparación permanente de los profesores, lo que le confiere una significación práctica a partir de la sistematización de los principales fundamentos teóricos que caracterizan la superación profesional. La implementación de la estrategia pedagógica va a facilitar la organización de la superación de los docentes del ISMMM, además de favorecer el proceso de cambio de categoría docente según los requerimientos actuales y futuros de la actividad que realizan.

La estructura de la tesis consta de introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el Capítulo I se presenta el marco teórico referencial del objeto de estudio y el campo de acción de la investigación, además, se describen los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial que fundamenta el problema de la investigación. Mientras que en el Capítulo II se muestran los fundamentos asumidos para elaborar la estrategia pedagógica y se describen cada una de sus etapas; así como los principales resultados del taller de socialización realizado con especialista en busca de opiniones consensuadas respecto a la pertinencia y viabilidad de la estrategia propuesta para la superación profesional de los docentes del ISMMM que contribuya a perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente.



# CAPÍTULO I

## CAPÍTULO I: LA SUPERACIÓN PROFESIONAL Y EL CAMBIO DE CATEGORÍA DOCENTE EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En el presente capítulo se exponen los principales fundamentos asumidos por el autor como sustento de la investigación. En un primer momento se presentan los aspectos en el orden teórico referido a la superación profesional desde una perspectiva de la educación de avanzada, sustentada en principios y procedimientos para determinar los problemas y necesidades educativas, para el cumplimiento de sus objetivos, y como forma de la gestión de los recursos humanos.

### **1.1 Principales tendencias del proceso de superación profesional de los docentes de la educación superior, y su vínculo al cambio de categoría**

Desde 1902 hasta 1958, la superación de los maestros y profesores se desarrolló a partir del interés de los propios docentes y algunas instituciones aisladas. Un rasgo distintivo en este período lo constituyó el auto didactismo, que se convirtió en la forma primordial de superación. En la universidad entre las décadas del cuarenta y el cincuenta, prácticamente no hay antecedentes de la educación de postgrado, pero si se reflejaba una fuerte superación individual de los profesionales en general y de los docentes universitarios en particular.

Las exigencias del medio obligaban a una superación sistemática, motivada constantemente por el gran peligro de la pérdida del puesto laboral. Las experiencias narradas por los profesores de la época, demuestran como elemento importante que para la obtención de una plaza docente en los centros de educación superior existentes se requería de una trayectoria profesional debidamente certificada. El proceso de oposición era de alto rigor científico y

metodológico, pero los mecanismos que contribuyeran a prepararlos para ese ejercicio, no estaban creados.

Para comprender mejor la evolución de este proceso se realiza el estudio a partir de los siguientes indicadores, que constituyen los referentes fundamentales a trabajar en la propuesta:

- Objetivos de la superación.
- Contenidos y alternativas utilizadas.
- Preparación para el ejercicio de cambio de categoría docente.

Como etapas para el estudio se asumen las siguientes:

- I. Etapa (1959-1980). Institucionalización de la educación universitaria y definición de las funciones del docente universitario.
- II. Etapa (1980-2000). Promoción del postgrado y perfeccionamiento de la preparación permanente de los docentes en las universidades.
- III. Etapa (2000-2016). Redefinición del proceso de preparación del docente universitario.

El criterio de análisis en cada una de las etapas es la correspondencia entre las necesidades de superación y los intereses tanto colectivos como individuales de los profesores y las condiciones para el desarrollo del ejercicio de cambio de categoría docente.

- I. Etapa (1959-1980). Institucionalización de la educación universitaria y definición de las funciones del docente universitario.*

Las medidas revolucionarias para preservar el patrimonio universitario tuvieron que ser severas y definitivas, y se concretaron a favor de las masas en la intervención de las escuelas privadas y el establecimiento del principio de educación gratuita.

La reforma universitaria iniciada en 1962 radicaliza las medidas para el salto cualitativo de la educación superior cubana, teniendo como base una concepción revolucionaria de la educación más general y abarcadora conocida como el “Plan de Reforma Integral de la Enseñanza” (1959), cuyo momento destacado lo constituye la Campaña Nacional de Alfabetización, concluida en diciembre de 1961 con la declaración de Cuba como Territorio Libre de Analfabetismo.

Desde la década del 60 se comienza a implementar un grupo de acciones para la preparación de los profesores universitarios por la vía de la educación de postgrado, y se crearon las bases para que hoy constituya la columna vertebral de dicha formación.

Entre las más importantes se puede destacar la aprobación de la Ley 1281, del 2 de diciembre de 1974, que estableció el Sistema Nacional de Grados Científicos de la República de Cuba y permitió que el número de profesionales con el grado científico de Doctor creciera significativamente.

En 1975 ante el incremento de los claustros de profesores y la necesidad de mejorar la organización y la eficiencia de su trabajo, se dictó la Ley de Categorías Docentes y su correspondiente Reglamento, documento que establece el nivel superior y regula el procedimiento para otorgarlas.

El 31 de julio de 1976, se publicó en la Gaceta Oficial de la República la Ley No. 1306, dictada por el Consejo de Ministros, en la que se crea el Ministerio de Educación Superior, como respuesta a la necesidad de alcanzar los fines del

perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación, en particular en el subsistema de educación superior.

El establecimiento de la Dirección de Educación de Posgrado en 1976, como dependencia del Ministerio de Educación Superior y de un sistema para la superación, desempeñó un importante papel en la capacitación de los profesores universitarios y por consiguiente para el desarrollo de las instituciones de educación superior, que crecían y se multiplicaban en todo el país.

En 1978, se constituyó el primer modelo institucional de la formación del claustro universitario, por medio de la educación de postgrado, que originalmente se conformó por siete elementos: a) la formación básica, b) la formación especializada, c) la formación del recién graduado, d) la formación de los profesores adjuntos, e) las facultades de superación de profesores, f) el grado científico y, g) los planes individuales de superación de los profesores.

Durante los primeros años de su aplicación, el trabajo en la formación básica se encaminó a tres direcciones esenciales: “hacer que los docentes tuvieran conocimientos mínimos de la Ciencia Pedagógica, permitir que los docentes conocieran la Metodología Científica y coadyuvar a que estos pudieran conocer un idioma extranjero” Posteriormente se incorporaron contenidos referentes al conocimiento de las técnicas de computación y a la formación filosófica dialéctico-materialista

*II. Etapa (1980-2000). Promoción del postgrado y perfeccionamiento de la preparación permanente de los docentes en las universidades.*

El MES traza la política educacional para dirigir metodológicamente la red nacional de educación superior, iniciando una profunda reestructuración de la enseñanza universitaria dirigida a:



- La formación de profesionales de acuerdo a las necesidades del país.
- El logro de una adecuada interrelación docencia-investigación-producción.
- La extensión universitaria se constituye, como tercera función, en la vía para llevar la universidad y su cultura al pueblo.
- Orientación de la formación profesional hacia un perfil más amplio que permita al egresado una mejor adaptación a los cambios del mundo laboral.
- Implementación de la enseñanza de postgrado para la formación especializada, ampliación y actualización de conocimientos.
- Creación de los cursos dirigidos para ampliar el acceso.

Las políticas emprendidas por el MES garantizaron una mayor correspondencia entre la capacitación del claustro universitario, su selección y el desempeño; factor que contribuyó significativamente al salto de calidad en la docencia y la investigación.

La recesión económica de la década del 90 repercutió desfavorablemente en la enseñanza superior a pesar de la alta prioridad que el Estado le concedió como estrategia para superar la crisis. Los fondos que se asignaban al sector fueron recortados, no obstante, no se afectaron los salarios del personal ni los niveles básicos de beneficio de los estudiantes.

A pesar de las graves afectaciones derivadas del período especial, la gran mayoría de los docentes universitarios permanecieron en sus puestos desarrollando la docencia y la educación de la correspondiente generación de futuros profesionales en las más difíciles condiciones sin afectar la calidad del proceso de formación.

La Ley No. 1296 de 1975, es modificada por el Decreto Ley No. 38 de 7 de abril de 1980, posibilitando avanzar en el fortalecimiento de la integración docencia – investigación – producción, mejorar la preparación de los estudiantes; así como impulsar la educación de postgrado entre otros logros.

El 10 de febrero de 1993, se dictó la Resolución Ministerial No. 25 que regía el Reglamento para la Aplicación de las Categorías Docentes de la Educación Superior, el que sufrió algunas modificaciones durante estos años mediante la puesta en vigor de normas complementarias.

*III. Etapa (2000-2017). Redefinición del proceso de preparación del docente universitario.*

En la actualidad, la educación superior se ha convertido en una de las variables más importantes para el desarrollo del país. Caracterizada por un modelo de gestión descentralizado, acorde a las políticas estratégicas de perspectiva nacional, y en estrecha relación con su entorno (entidades sociales, empresas y comunidad en general), el tipo de universidad que determinan las actuales condiciones socio-políticas, culturales y económicas lo constituye la Nueva Universidad Cubana (NUC).

Esta concepción que lleva implícita la noción de universalización de la universidad, al alcance de todos y extendida a todos los territorios del país, como plataforma común de alta participación social para toda la educación superior. Su objetivo supremo es lograr, sin distinciones, el pleno acceso a la universidad de toda la población que haya vencido la enseñanza media superior, sobre el principio de garantizar la calidad en la masividad.

El claustro docente constituye un valioso potencial humano que es valuarde de integridad moral y ejemplaridad ante el estudiantado y la sociedad, además de poseer una adecuada preparación pedagógica y profesional, acorde a los

requerimientos de las complejas tareas que desarrolla. En la actualidad se dan los pasos para el trazado de estrategias encaminadas al perfeccionamiento de los profesores. Como parte de estos esfuerzos se enfatiza en la obtención de la categoría docente como principal requisito para ejercer la docencia universitaria.

En esta etapa aparecen las resoluciones ministeriales 128/2006, 132/2004 y la 210/2007, a partir de las cuales se rigió las funciones a cumplir por todos los factores que intervienen en el proceso de gestión de categorías docentes.

En el 2001 el MES adopta el acuerdo No. 4001, aprobando las funciones y atribuciones específicas de este ministerio, entre las que se encontraba establecer las reglamentaciones para la aplicación de las categorías docentes en la educación superior.

Como parte de la preparación que deben recibir los docentes para enfrentar los ejercicios de cambio de categoría, se organizan cursos y postgrados (inglés, problemas sociales de la ciencia y la tecnología). Sin embargo hay que destacar que la preparación pedagógica y didáctica que reciben no garantiza la ejecución de un ejercicio a la altura de las exigencias actuales de la universidad cubana.

Como una característica de la etapa puede constatarse una mejoría ostensible en la composición del claustro universitario en cuanto a las categorías principales establecidas. En el caso del ISMMM en la actualidad el 28.6% de los profesores ostentan las categorías superiores de Profesor Titular y Profesor Auxiliar (12.2% y 16.6%, respectivamente).

## 1.2 La superación del personal docente de la educación superior

### 1.2.1 La superación profesional bajo el enfoque de la formación permanente

El Artículo 1 del Reglamento de Educación de Posgrado de la República de Cuba plantea que “La educación de posgrado es una de las direcciones principales de la educación superior en Cuba, y el nivel más alto del sistema de educación superior, dirigido a promover la educación permanente de los graduados universitarios...” (MES, 2004)

Este artículo reglamenta la educación como proceso que debe seguirse durante toda la vida, pues esta no es una operación limitada que se termina con el fin de la escolarización a tiempo completo.

Las relaciones de intercambio que se establecen entre las instituciones de educación superior y el resto de las instituciones sociales se crean a partir de que “el desarrollo social exige de procesos continuos de creación, difusión, transferencia, adaptación y aplicación de conocimientos” (Artículo 3).

La educación no puede desligarse del desarrollo socioeconómico, las instituciones escolares deben cumplir con su encargo social en cada momento histórico. Los egresados universitarios requieren una constante actualización lo que le confiere gran importancia a la educación de posgrado que debe anticiparse a los requerimientos de la sociedad, atender las demandas de preparación y crear capacidades para enfrentar los nuevos retos culturales, productivos y sociales.

“La actualización posibilita la renovación sistemática de los conocimientos y habilidades profesionales a tenor con los avances y el desarrollo científico – técnico (...) (Añorga, 1995). Constantemente se plantean nuevas necesidades a los graduados universitarios.

El artículo 9 del Reglamento ya citado, se refiere al objetivo de este cuarto nivel de educación: “la formación permanente y actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural” (p.3).

A propósito de la educación permanente, el conocido pedagogo nicaragüense Carlos Tünnermann (1996), establece que a partir de la segunda mitad del siglo XX se ha tornado en una filosofía educativa, más que una simple metodología, debido a que desde esos años ya se avizoraban las características de la sociedad del conocimiento y las tendencias de la globalización acerca del conocimiento.

Efectivamente, ante el acelerado desarrollo de la ciencia y la tecnología se necesita una visión de educación permanente que trascienda la edad escolar y que penetre la formación universitaria donde resulta particularmente relevante la atención a la formación de docentes, por las características del trabajo de los mismos en su papel social y socializador.

“La educación permanente es una respuesta a la condición humana y a eso que llamamos los signos de los tiempos. Es una respuesta a la crisis de la sociedad contemporánea donde el aprendizaje deliberado y consciente no puede circunscribirse a los años escolares y hay que lograr la reintegración del aprendizaje y la vida...” Tünnermann (1996).

“Educación permanente quiere decir que no hay una etapa de estudio y una para actuar. Aprender y actuar forman parte de un proceso existencial que se inicia con el nacimiento y termina con la muerte, educación permanente quiere decir, no solo poseer los conocimientos y las técnicas que permiten desempeñarnos eficientemente en el mundo en que vivimos, sino fundamentalmente estar capacitados para aprender (...) permanentemente”. Esta designa un proyecto

global encaminado a reestructurar el sistema educativo existente y a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo. A este concepto debe agregarse que la educación permanente según Arduin y Gasse (2004), no es una operación limitada en el tiempo, sino un proceso que debe seguirse durante toda la vida.

Escotet (2000), presenta un sistema de principios de la educación permanente, que el autor considera el más adecuado para este trabajo:

1. La educación es un proceso continuo. La posibilidad de educar permanentemente y por tanto, el perfeccionamiento es un proceso continuo, a lo largo de toda la vida.
2. Todo grupo social es educativo. La educación permanente reconoce, en el mismo nivel de importancia como organismo educativo a toda institución social o grupo de convivencia humana.
3. Universalidad del espacio educativo. Las situaciones o encuentros de aprendizaje pueden darse en cualquier lugar.
4. La educación permanente es integral. Se define desde la persona ubicada en un tiempo y lugar específico, en una sociedad o trabajo determinado y se interesa por el desarrollo y crecimiento de las personas en todas sus posibilidades y capacidades.
5. La educación es un proceso dinámico. Las acciones educativas se conciben en procesos dinámicos y necesariamente flexibles en sus modalidades, estructura, contenido y métodos.
6. La educación es un proceso ordenador del pensamiento. Permite lograr un ordenamiento de los múltiples conocimientos acumulados por las personas, de manera tal que puedan comprender su sentido, dirección y utilidad.

7. El sistema educativo tiene carácter integrador. Un sistema educativo o microsistema debe estar coordinado con los restantes sistemas que conforman el macrosistema social.
8. La educación es un proceso innovador. Se trata de buscar nuevas formas que satisfagan eficaz, adecuada y económicamente las necesidades educativas del presente y especialmente las del futuro inmediato.

Los principios de la educación permanente exigen innovaciones reales y profundas en el campo de las acciones educativas.

Como parte de la educación permanente la superación persigue el perfeccionamiento del profesional en la aplicación consciente del desarrollo científico técnico en su radio de acción, esta constituye un conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje que posibilita a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de las habilidades y conocimientos requeridos para un mejor desempeño de sus funciones laborales y responsabilidades (Añorga y otros, 1995).

Para el autor la concepción acerca de la superación profesional de Miguel (1996), es más completa al definirla como un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional que produce un cambio y mejora de las conductas en las formas de pensar, valorar y actuar como docentes. Al estar dirigido al mejoramiento profesional y humano debe responder a las transformaciones que se requieren en las habilidades, los conocimientos y la conducta.

Algunas de las características de la superación profesional desde la perspectiva de la formación permanente según Escudero (2003), son: implica procesos de aprendizaje diversos desde el análisis y la reflexión sobre la propia práctica hasta el acceso significativo y el aprendizaje de nuevos contenidos y habilidades a partir del conocimiento pedagógico disponible y valioso (intercambio de experiencias,

colaboración, participación en contextos sociales más amplios), la relación interactiva con factores personales (necesidades personales), la formación asentada en un conjunto de contenidos centrados en la enseñanza aprendizaje, estrategias de formación suficientemente diversificadas atendiendo a los contenidos, contextos y tiempo en que ocurran, procesos que se pretenda movilizar, los sujetos implicados desde una perspectiva más integradora en función de unas u otras configuraciones resultantes de la combinación de los distintos elementos (cursos, talleres, grupos de trabajo, aprendizaje entre iguales compartiendo observaciones y valoraciones de las respectivas prácticas, colaboración en grupos de renovación pedagógica e investigación aprendizaje).

Esta caracterización de la superación profesional desde el enfoque de la formación permanente, enfatiza en el contexto y el carácter formativo del contenido. La formación aquí es vista como formación profesional, pero supera el marco estrecho del contenido asociado sólo al conocimiento y la habilidad.

Lorences (2003), compiló los modelos utilizados por la superación profesional: el modelo de formación academicista, centrado en la actualización de los contenidos (restringidos y descontextualizados); el modelo de formación utilitaria que da respuesta a planteamientos técnicos de la enseñanza (los docentes aplican programas y estrategias elaborados por expertos externos para el logro de determinados objetivos).

El modelo de formación centrada en el aula: impulsa el desarrollo de programas desde el propio diseño y funcionamiento de la escuela, la involucra como organización y facilita su transformación como un todo mediante la creación de condiciones organizativas, de dirección participativa, y la promoción del trabajo colectivo orientado hacia la solución de problemas prácticos.



El modelo de formación descentralizado: en este se elabora el sistema de superación a partir de las necesidades y exigencias del desarrollo sociocultural de cada territorio en correspondencia con los objetivos generales de la educación, mediante la utilización de diferentes tecnologías en determinadas condiciones, territorios e instituciones que adopta sus propias particularidades en dependencia de las cuales se establecen exigencias y niveles de aspiración para el logro del desarrollo profesional.

El modelo de superación profesional adquiere en las condiciones vigentes de las instituciones cubana notable importancia, dadas las necesidades de preparación de los docentes desde el puesto de trabajo y los requerimientos de elaboración teórica de los resultados de la transformación educacional desde la práctica educativa. No obstante no existen modelos puros y algunas características de los demás se aprecian en la superación profesional de los docentes cubanos.

“La gran transformación profesional que se avecina exigirá mayor nivel interdisciplinario, una revitalización de las materias relacionadas con las esferas éticas y estéticas, y un cambio total de actitud en profesores y estudiantes; el profesional del futuro estará atrapado de por vida en la educación, y educación y trabajo irán de la mano”. (Escotet, 1998). Este planteamiento reafirma lo anteriormente analizado en el transcurso de este epígrafe.

Todo lo que debe sustentarse en el plano psicológico de acuerdo con Bernaza (2004), en el enfoque histórico cultural de L.S. Vigotsky y sus seguidores que contribuye a la comprensión pedagógica en conformidad con sus principales categorías a través de las cuales se fundamenta la determinación de las necesidades de los estudiantes, se caracteriza la persona culta, el aprendizaje a lo largo de la vida, la visión del ser humano y la experiencia personal.

Históricamente se han utilizado los recintos universitarios para la superación profesional, más en los últimos años se trata de ejecutarla lo más cerca posible de los puestos de trabajo.

Entre las formas de organización de la superación profesional (Artículo 20 del Reglamento de Posgrado), se destacan: el curso, las conferencias especializadas, los talleres, los seminarios, el trabajo metodológico y el entrenamiento.

El curso “posibilita la formación básica y especializada de los graduados universitarios para complementar o actualizar los conocimientos profesionales que reciben” (MES, 2004). En el curso se produce un proceso continuo de crear, transmitir y utilizar en relación con las tareas que los cursistas desempeñan profesionalmente.

El curso en la actualidad, como consecuencia de la masificación de la información debe enfatizar en su carácter pedagógico para desarrollar habilidades en la utilización de los conocimientos. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sirven de soporte a la referida masificación de la información, pero constituyen además el medio para que la educación a distancia se haya generalizado y que sean imprescindibles en los nuevos programas emprendidos en Cuba para la universalización de la educación superior.

El taller, según Añorga y otros (1995), es una forma de superación profesional donde el conocimiento es construido colectivamente utilizando métodos participativos, dinámicos, coherentes y tolerantes ante las diferencias. Las decisiones y conclusiones son resultado de mecanismos colectivos.

No es el aporte individual o la suma de estos. Son ideas discutidas en pequeños grupos que se hacen comunes y al llevarse al plenario deben salir como un producto nuevo, diferente, más elaborado, con elementos de todos. La consumación de un taller con las características señaladas se logra solo a partir

de la motivación de los participantes en la actividad y la demostración de que aceptando y consensuando las ideas de los demás se puede alcanzar el objetivo propuesto.

La conferencia especializada es la exposición de un contenido científico, lógicamente estructurado ante un amplio auditorio donde la información es unidireccional, (Añorga y otros, 1995). Su exposición tiene carácter creador e investigativo, donde están presentes los planteamientos problemáticos (Kaprivin, 1981). El éxito de esta forma de superación profesional depende mucho de la calidad de la exposición y de la personalidad del conferencista.

Las funciones de la conferencia especializada son: la informativa, de actualización, la orientadora, y la metodológica. En la superación profesional están presentes todas estas funciones.

El seminario (MES, 2005), permite el planteamiento, el análisis y la discusión con profundidad de problemas de la ciencia, posibilita conocer a cada estudiante y controlar el grado de sistematización y profundidad de sus conocimientos. Estimula además, el estudio sistemático de la literatura, amplía y consolida los conocimientos mediante la preparación independiente.

El trabajo científico metodológico es una importante forma de superación profesional de los docentes, es según García y Caballero (2004), “el sistema de actividades que de forma permanente se ejecuta con y por los docentes en los diferentes niveles de educación para garantizar las transformaciones dirigidas a la ejecución eficiente del proceso docente educativo, y que, en combinación con las diferentes formas de superación profesional y posgraduada, permiten alcanzar la idoneidad de los cuadros y del personal docente. Se diseña en cada institución educacional en correspondencia con el diagnóstico realizado”.

En general, la superación profesional como parte de la educación permanente persigue el perfeccionamiento del profesional para responder a los cambios que se producen debido al desarrollo socioeconómico. En los docentes específicamente debe responder a las transformaciones que se requieren en las habilidades, los conocimientos y la conducta, que precisan los cambios que se producen en la educación superior cubana.

### **1.2.2 El cambio de categoría y la superación del personal docente**

Las exigencias planteadas por la sociedad cubana a su sistema educativo y a sus profesionales, una vez logrados altos índices de escolarización, se relacionan con la elevación de la calidad de la educación. Es así que, dentro del sector, pasa a un primer plano el reconocimiento de la función de las categorías docentes con un enfoque científico para la transformación de la realidad educativa.

Es preciso considerar los procesos de categorías docentes, como el eje transversal de la actividad científica educacional, que permite organizar los saberes y experiencias, así como organizar el desarrollo de los planes individuales, regulando el cumplimiento de los componentes de esta, estableciendo qué hay que hacer y cómo, para posibilitar que estos mecanismos se cumplan. Por tanto, las categorías docentes determinan la actividad científica educacional, teniendo un encargo social trascendental, vinculado a las transformaciones educacionales.

Es fundamental que cada profesor o profesional de la producción a los servicios ya categorizado, estudie y conozca lo legislado por el Ministerio de Educación Superior en esta materia.

La preparación de los docentes para enfrentar los procesos de categorías y sus resultados, propicia, a los profesionales de la educación superior, trabajar con

métodos científicos, para identificar y encontrar alternativas de solución a los problemas que deben resolverse por esa vía, innovando y experimentando con soluciones ante los desafíos y conflictos relacionados con la educación superior.

El crecimiento científico-metodológico de los profesionales en las instituciones de la educación superior constituye un gran reto en materia de su claustro de profesores, ya que depende, en gran medida, de la conciencia individual, del autoestudio y de la responsabilidad de cada cual, desempeñando una función fundamental la necesaria planificación, organización, regulación y control a ejercer desde el plan de desarrollo individual, que debe proyectarse desde que el docente comienza su actividad pedagógica.

A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años para el perfeccionamiento del trabajo, de forma general todavía se revela un conjunto de irregularidades, como: los procesos de categoría docente se asumen desde las direcciones hasta el claustro, como un proceso administrativo, desconociendo su carácter científico-metodológico; se constata insuficiente dominio de la Resolución Ministerial No.85/2016; inexistencia de una estrategia que potencie los procesos de categorías docentes como una vía para el mejoramiento profesional del claustro e insuficiente aprovechamiento de las tecnologías de la informática y las comunicaciones como medio para la gestión de información en estos procesos.

Es importante señalar que los procesos de categorías docentes tienen sus bases en la política científica nacional, toma los fundamentos de esta y del encargo de la sociedad al Ministerio de Educación.

En los últimos años, en las exigencias planteadas por la sociedad cubana a su sistema educativo y a sus profesionales, una vez logrados altos índices de escolarización y acceso al conocimiento, pasa a un primer plano el reconocimiento

de la función de las categorías docentes con un enfoque científico para la transformación de la realidad educativa.

La Resolución No. 85/2016 del Ministerio de Educación Superior constituye el reglamento para la aplicación de las categorías docentes en este nivel.

Las categorías existentes, según las regulaciones establecidas en la citada resolución, son las siguientes:

- Categorías docentes principales: Profesor Titular, Profesor Auxiliar y Profesor Asistente.
- Categoría transitoria: Instructor.
- Categoría docente complementaria: Auxiliar Técnico de la Docencia.
- Categorías especiales: Profesor Emérito y Profesor Invitado.
- Condición especial: Profesor Consultante.

Para cada una de ellas se establecen las funciones correspondientes, los requisitos que se deben cumplir para obtenerlas, el tránsito por cada una, el proceso de su ratificación (cada cinco años, después de otorgada, si no ha transitado a una superior). En particular, la primera de ellas, la de Instructor, tiene carácter transitorio, con un tiempo máximo de cinco años de permanencia.

Con el inicio de cada año académico se comienzan los procesos para el cambio o la ratificación de las categorías docentes, etapa para la que cada profesor debe estar preparado, aunque dicha preparación no comienza a partir de ahí. Es en este momento que el grupo de categorías docentes presenta, ante el Consejo de Dirección de la Universidad, la convocatoria para realizar este proceso, para ser aprobada y comunicada de inmediato a toda la comunidad científico-pedagógica.

Una vez cumplido este paso, se conforma el cronograma de los procesos de cambio de categorías docentes, siendo este divulgado por todas las vías establecidas al efecto.

El profesor universitario debe caracterizarse por sus elevados conocimientos y capacidad para el desempeño. Ello, evidentemente, solo se logra con el estudio sistemático, que va, desde la superación recibida hasta la autopreparación, para alcanzar resultados satisfactorios, de forma tal que este cambio o ratificación de categoría constituya lo que realmente se espera, un salto cualitativo y cuantitativo en el nivel de conocimientos de los profesionales.

Si se tiene en cuenta que este desarrollo profesional es de interés de cada una de las áreas donde se desempeña el docente, lógicamente la proyección de las acciones se debe reflejar en el plan individual y ser rigurosamente controlada parcial y finalmente en las evaluaciones del desempeño, lo que evidencia la necesidad de que cada cuadro conozca a su colectivo, en cuanto a carencias y necesidades individuales se refiere, y diseñar la acción de forma pertinente, según la etapa, ejerciendo el adecuado control, como parte de sus facultades, y rediseñándola, siempre que sea necesario.

Se ha demostrado que cuando el cuadro brinda el adecuado seguimiento a sus docentes, los resultados se reflejan en calidad y cantidad, por lo que, para la elaboración del plan individual, es de carácter obligatorio tener en cuenta la Resolución Ministerial 85/2016, porque parte de aquí la función de cada docente, según la categoría que ostenta y va a constituir una guía para cada responsable de la tarea, posibilitándole una adecuada proyección; de ahí la importancia de que los cuadros estén concientizados con todo lo que está legislado para contemplar, dentro de su sistema de trabajo, planificar, organizar, regular, controlar, y finalmente, obtener una evaluación veraz y eficiente.

En la planificación del proceso de categoría docente en el ISMMM, más que tener por intención el interés individual de la comunidad universitaria, se considera como provecho, lo que traza la institución para avanzar en las categorías principales y así cumplir con normativas trazadas por los niveles superiores de la dirección.

Es necesario tener en cuenta su organización, la cual debe analizarse desde diferentes puntos de vista, destacándose:

- La organización, como condición para la existencia de cualquier institución.
- El criterio para la valoración del grado de posibilidad que posee una institución hacia el logro sus objetivos.
- La acción y el efecto de ordenar, estructurar, disponer, alinear, distribuir.

A partir de estas premisas, la organización implica orden, armonía, participación colectiva, creatividad, objetividad, precisión para cumplir las metas trazadas y acciones acordadas; además, permite fomentar la integración del colectivo y el desarrollo del sentido de pertenencia, de ahí que los departamentos docentes deben tener presente que, en la medida que sus profesores ostenten de categorías superiores, el desarrollo docente investigativo se revierte en el trabajo individual de los profesores y en el intercambio científico de sus integrantes, con el fin de lograr los resultados deseados en la formación integral de los estudiantes.

No es un secreto que dentro de las principales debilidades se encuentra la inadecuada planificación, organización y control de los planes individuales, que se comprueba con los planes de trabajo metodológico, donde aún no se toman en cuenta los resultados científicos que responden a investigaciones de tesis y proyectos, para encontrar la solución a los problemas del área.



Tener en cuenta la integración investigación-superación facilita la formación de los profesores en dos componentes de la actividad científica educacional que, además, constituyen requisitos esenciales para el cambio de categoría docente en cualquiera de su manifestación.

La función de ejecución (realización, regulación, mando o gestión) posibilita que la planificación y la organización sean consideradas a partir de las necesidades contextuales de orientación y motivación. La ejecución cumple la encomienda orgánica de garantizar el orden de las tareas o acciones concretas, visto esto como proceso sistemático; comprende, además, el hecho de la cooperación, regulación y evaluación sistemática de los ejecutores directos y su motivación constante.

En estas exigencias tiene un papel protagónico la función de control, donde su cumplimiento permite detectar a tiempo las imprecisiones, que determina la medida de las desviaciones en la ejecución de las tareas y los objetivos con respecto al plan para corregir a tiempo y lograr la realización de los objetivos.

Las dificultades detectadas en el ISMMM demuestran la inestabilidad en los resultados finales, en concordancia con las metas preestablecidas. La dinámica de trabajo y las carencias de conocimiento de quienes tienen a su cargo el control ocasiona, en alguna medida, la falta de introducción de correcciones para asumir decisiones operativas que corrijan el curso de las acciones plantificadas.

El control tiene carácter preventivo y sistemático; es importante en el proceso de categorías docentes la adecuada ejecución del control, ya que impide la aparición de la tendencia a la desorganización (entropía) que posee todo sistema; o sea, garantiza su estabilidad interna y externa.

No se concibe que un docente deba crecer profesionalmente en una etapa determinada, ya sea cambio a una categoría superior o la ratificación de la que

ostenta, y el jefe inmediato no se lo contemple en su plan individual y, de hacerlo, que al finalizar la etapa, este docente obtenga una evaluación de excelente. Por ello, es tan importante que todos, sin excluir a nadie, sean consecuentes con el cumplimiento de lo establecido.

Si en el momento de elaborar el plan de desarrollo individual se consulta este documento, se puede asumir con seguridad que cada docente tendrá la indicación necesaria para la etapa que corresponde y, por tanto, no esperará al límite de tiempo para prepararse y presentarse al proceso que corresponde.

Desde cada departamento se debe proyectar la actividad metodológica correspondiente, pero es el aspirante quien, de manera individual, tiene que prepararse para esto, a partir de la experiencia de otros, enriquecido con la investigación constante y el estudio sistemático.

Una universidad se prestigia de su claustro, representa a nivel social lo que sus profesores sean capaces de producir, y por tanto, en el ISMMM, toda preparación es poca, todo conocimiento es insuficiente. Es necesario seguir superándose, alcanzar un nivel cada vez mayor y nunca detenerse. El llamado es a la constante preparación, investigación y superación.

La preparación para los procesos de categorías docentes en el nivel superior comienza en el momento en que cada profesional se convierte en un profesor universitario y no concluye nunca; cada fase se convierte en el inicio de una nueva etapa, en un nuevo período de continuidad, encaminado a nuevos horizontes del saber.

El análisis anterior conduce a la necesidad de tener en cuenta a este profesional y de prepararlo para los procesos de categorías docentes desde el mismo momento en que ingresa a la institución.

Es importante que cada directivo y profesor universitario reflexionen con respecto a la necesidad de erradicar las irregularidades que aún existen para poder lograr un profesional altamente calificado y así transmitir sus conocimientos con gran calidad y con un profundo rigor científico.

No obstante, los esfuerzos realizados en la dirección en los últimos años y los resultados alcanzados en los procesos de categorías docentes son aún insuficientes y la universidad no está ajena a esta realidad. Por ello, es que se hace necesaria la aplicación de alternativas que promuevan el desarrollo de acciones pedagógicas orientadas a la elevación de la calidad de estos y a un mejor manejo de las acciones proyectadas para elevar el nivel científico - metodológico de los docentes.

### **1.2.3 Las formas de educación avanzada y la superación para enfrentar el cambio de categoría docente**

Esta investigación concibe como fundamento esencial, la teoría de educación de avanzada. Entre los principales autores que se han dedicado a su estudio se encuentran el venezolano Víctor Morles Sánchez y la cubana Julia Añorga Morales entre otros. Esta última autora se ha desempeñado durante varios años como investigadora principal del Centro Nacional de Estudios sobre Educación Avanzada (CENESEDA).

Según Añorga (1995), la educación avanzada es el subsistema educativo avanzado que centra su atención en las fuerzas laborales y de la comunidad, posterior a su egreso de cualquier nivel de educación con el propósito de la producción de conocimiento con una intención creadora en función de las motivaciones profesionales en un contexto social determinado para lograr satisfacción personal, económica, social y ecológica.

En esta definición el autor coincide con Valiente (2001) cuando refiere: "...las concepciones cubanas de la educación avanzada, reflejadas en la obra de sus principales autores: Julia Añorga (2004), Grisell González (1897) y Norberto Valcárcel (1998), entre otros, retoman, sistematizan y hacen evidente el carácter clasista y humanista de la educación, la concepción martiana acerca de la esencia humana y moral y el desarrollo histórico de la política educativa cubana en su interrelación con el desarrollo socioeconómico, científico y tecnológico".

Se nutre en lo pedagógico de las concepciones teóricas que resaltan el papel del grupo en la formación y desarrollo de los conocimientos, las habilidades y los valores; y al asumir las posiciones teóricas de Vigotski (1982) y Talizina (1989), entre otros, adopta el enfoque histórico- cultural, personalógico y de comunicación dialógica en el aprendizaje, a partir de un diagnóstico inicial que se actualiza en todo el proceso de educación avanzada.

Añorga (1994), ha escrito que... "los objetivos de la educación avanzada apuntan hacia dos grandes finalidades o beneficios: el individual (espiritual, profesional) y el social (busca la eficiencia, la calidad productiva). El objetivo central de la teoría es modelar y validar un proyecto de mejoramiento humano y profesional".

En este mismo orden y dirección, el autor concuerda en que para el objetivo propuesto en el desarrollo y validación de esta investigación se deben incluir no solo contenidos cognitivos, sino afectivos y formación de valores.

La educación avanzada tiene como rasgos esenciales que la distinguen de otros enfoques y tendencias en la concepción de los procesos de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos, que le atribuye especial importancia a la preparación del hombre no solo para competir profesionalmente en su esfera laboral, sino también para proteger la naturaleza, para amar a sus

semejantes, para que disfrute los logros de la cultura universal y nacional, para que fortalezca su identidad, en resumen, sea más humano.

Estos rasgos son asumidos en esta investigación por la importancia que tiene su desarrollo en los docentes del ISMMM para enfrentarse a los procesos de cambios de categoría.

Tales argumentos fortalecen la posición de la educación de postgrado, la que se solidifica en su propuesta de formas que organizan el proceso de educación profesional de los recursos humanos, explicada en el epígrafe anterior según plantea el Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba, las que coinciden con los perfiles de superación de la educación avanzada.

La educación avanzada como parte de la organización del sistema educativo de cualquier país contribuye a formar una sociedad de hombres de ciencias, su objeto de estudio está en las ciencias de la educación, específicamente en el proceso de mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad, tiene como fin la formación y superación de los recursos humanos, que sirven también de sustento teórico a la investigación relacionada con la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que transitan por el proceso de cambio de categoría.

El autor, al analizar los elementos expresados por Añorga (2000), asume que la educación avanzada es aquella:... “Conceptualización de las formas, otras estrategias, tecnologías, instrumentos, métodos en que se debe ordenar la acción para la consecución de determinados objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, explicitando en su letra, la seguridad en la posibilidad de alcanzar los objetivos y cuáles son los factores del entorno que se atenderán”.

Por lo tanto la estrategia de educación avanzada como premisa a partir de la cual se ha de realizar el diseño de la estrategia pedagógica, debe responder a los objetivos de la institución.

De acuerdo con Añorga (1994) la educación avanzada es creativa en esencia por lo que se evidencia como la cualidad fundamental de este proceso, condición que puede ser generalizada a otros procesos o subsistemas, rebasa el estrecho marco del postgrado que produce conocimientos, innova en la ciencia y otorga títulos, grados o certificados, y busca no solo la nueva producción de conocimientos, sino la aplicación de los conocimientos, nuevas cualidades, interpretaciones a los conocimientos, pero sobre todo operacionalizar, eso que tanto se repite de aprender a vivir, preparando al hombre con los conocimientos, las habilidades, hábitos y capacidades para poder actuar y solucionar problemas en su actividad productiva, científica, docente y social.

Por otra parte el sustento filosófico basado en la concepción marxista-leninista y su método general, el dialéctico materialista, cuyos principios de objetividad, análisis histórico-concreto, concatenación universal y práctica social constituyen punto de partida de dicho proceso. La aplicación del sistema de métodos seleccionados y su interrelación, apoyan en esa concepción que preside toda la búsqueda, sistematización y construcción del conocimiento de esta investigación desde la teoría de la educación avanzada.

Desde el punto de vista psicológico, la investigación tiene como sustento teórico los postulados de la teoría del enfoque histórico-cultural, por cuanto parte del hecho de que lo psíquico surge de la interrelación dialéctica entre el sujeto, portador de las funciones psíquicas y la realidad en que está inmerso.

Considera la interacción social como condición primogenia de la vida psíquica, que es concretada en la ley genética fundamental del desarrollo psicológico, que este

procede de la relación intersíquica a la intrapsíquica, donde a través de la actividad y la comunicación que establece dicho sujeto manifiesta y regula la psiquis, el carácter histórico cultural del psiquismo humano, la mediación, es decir, que el hombre no enfrenta al mundo con su sola naturaleza biológica sino que su conducta está mediada -ayudada- por herramientas o medios.

El concepto vigotskiano de zona de desarrollo próximo como... “la distancia entre el nivel actual de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz”.

En tal sentido el autor considera, que la educación avanzada puede contribuir a la superación profesional en el puesto de trabajo para los docentes del ISMMM, para enfrentar el proceso de cambio de categoría, pues la concibe como el proceso permanente y continuo que debe producirse durante toda la vida, en aras de perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

Esta teoría conceptualiza la superación profesional, educación permanente, capacitación dentro de la categoría, mejoramiento profesional y humano al incorporar y desarrollar en el currículo no solo los contenidos y acciones para los aspectos cognitivos, sino muy especialmente los afectivos y de desarrollo de valores, concepción que se tiene en cuenta para la elaboración de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes que transitan por el proceso de cambio de categoría.

### **1.3 Estudio diagnóstico de la situación actual del proceso de cambio de categoría de los docentes en el ISMMM**

El ISMMM cuenta con siete tribunales aprobados que evalúan las categorías docentes principales de Profesor Titular, Profesor Auxiliar y Profesor Asistente; la categoría transitoria de Instructor y la complementaria Auxiliar Técnico de la Docencia. Para evaluar las categorías docentes principales Profesor Titular y Profesor Auxiliar tiene tres tribunales aprobados por el MES.

Además tiene aprobados tres tribunales para la ratificación de las categorías docentes principales, así como los que evalúan el requisito sobre los conocimientos de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología (PSCT) e Idiomas Inglés.

Es importante señalar que existen especialidades que no están respaldadas por ningún tribunal que las evalúe sobre todo en el caso de las categorías docentes principales Profesor Titular y Profesor Auxiliar (Matemática-Física, Ciencias Informáticas, Economía, Contabilidad, Derecho, Cultura Física e Idioma Inglés). Para la obtención de las categorías en estas especialidades existen convenios de colaboración con otras universidades.

Para el diagnóstico se asumió como población a los profesores que conforman el claustro del ISMMM, delimitados entre los cuadros de dirección, profesores a tiempo completo y a tiempo parcial, que ascienden a 285.

La muestra fue de 238 profesores, seleccionada de forma intencional, y representa el 83.5% del total del claustro.

No se incluyeron en la muestra la categoría de Profesor Titular y los profesores que poseen la condición especial de Consultante. Tampoco se consideraron los



profesores a tiempo parcial por la inestabilidad y el tiempo de contratación que no rebasan los cinco años.

A partir de la descripción de la población y los criterios generales de selección se pudo constatar que: están representados todos los actores que intervienen en el proceso; están representadas todas las unidades organizativas docentes (facultades, centros de estudios y vicerrectorados); los sujetos seleccionados tienen años de experiencia desarrollando su función; son personas reconocidas por el claustro por su desempeño, y aceptaron de forma voluntaria y colaborativa participar en la investigación.

En el análisis del objeto de estudio se emplearon métodos teóricos y en la recogida de la información del nivel empírico, para la observación participante, el análisis documental, la encuesta y la entrevista.

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Análisis documental: se consultaron los documentos normativos que guardan relación con el proceso de categorías docentes:

Resoluciones Ministeriales 85/16, 132/2004 y la 210/2007, a partir de las cuales se pudo conocer las funciones a cumplir por todos los factores que intervienen en el proceso de gestión de categorías docentes.

Para conocer las debilidades y fortalezas del ISMMM en dicho proceso, se revisaron los informes de autoevaluación propuestos por la Dirección de Recursos Humanos para las evaluaciones institucionales efectuadas al ISMMM en los últimos cinco años; así como los documentos Informe General de la Evaluación Institucional al ISMMM del 2013 e informe resultado de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior al ISMMM realizada en el 2015.

Observación: Mediante la guía de observación a los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes de los últimos cinco años, se pudo comprobar que aunque se evidencia mejor organización, planificación y ejecución de las acciones a desarrollar con relación a períodos anteriores; como dificultades se evidencian:

- No todos los profesores que están en proceso actualizan sus expedientes docentes en la fecha señalada;
- Aún no se logra una adecuada planificación de todas las acciones a ejecutar durante el desarrollo de los procesos de categorización, ya que las actividades no aparecen en el Plan de Trabajo del ISMMM y solo aparecen en la convocatoria, lo que dificulta la adecuada programación en el plan de trabajo individual de los docentes, los miembros de tribunales de categorías docentes y demás implicados.
- Los docentes aún presentan algunas dificultades en el ejercicio de oposición para la evaluación de las categorías docentes principales Profesor Auxiliar y Profesor Titular fundamentalmente en la clase metodológica;
- Morosidad por parte de los tribunales para entregar las actas de conclusiones.

Encuesta: Este instrumento se aplicó a 38 profesores, el 15.33 % de los que integran el claustro de esta institución. De los encuestados, el promedio de años de experiencia en la educación superior es 22. Entre los resultados más importantes se encuentran:

- Conocimientos generales sobre el proceso de categorización docente.

Tienen conocimiento de los documentos normativos; sin embargo la mayoría manifiesta debilidades con respecto a la frecuencia con que actualizan su expediente docente, expresando que demoran más de un curso y que esto incide en que pierdan documentos acreditativos de las funciones desempeñadas, aspecto esencial para cualquier proceso de categorización.

- Infraestructura del centro para apoyar el proceso.

La mayoría coincide en destacar que el ISMMM posee las condiciones necesarias para efectuar los procesos de categoría docente, al contar con personal altamente preparado; las mayores dificultades están en la disposición del personal responsabilizado en organizar y ejecutar el proceso.

- Condiciones del centro para que los profesores alcancen créditos no lectivos.

Los entrevistados manifiestan que existen, pero no son suficientes para divulgar los resultados científicos alcanzados, existe un solo evento de carácter internacional y una revista certificada.

- Sobre la organización del proceso.

Los docentes manifiestan que la Dirección de Recursos Humanos brinda el apoyo y la orientación necesaria para desarrollar el proceso de categorización o ratificación, aunque manifiestan la necesidad de contar con espacios de preparación grupal previos a la ocurrencia de los ejercicios; manifiestan que aún no se logra planificar en el plan de trabajo individual las acciones a desplegar para cumplir con los requisitos establecidos para la obtención y ratificación de categorías docentes, en relación con la fecha de obtención de la misma.

- Trabajo de los tribunales.

En algunos casos, incumplimientos con las fechas establecidas para la revisión de expedientes, la evaluación del ejercicio de oposición y la entrega de las actas de conclusiones de los ejercicios realizados.

- Preparación y cumplimiento de los requisitos.

Señalan que el requisito más difícil para cumplir en la obtención o ratificación de categoría docente, es la elaboración y publicación de artículos científicos en revistas de impacto, así como la evaluación del idioma, manifestando entre otros aspectos que el ISMMM no cuenta con tribunales que evalúen otros idiomas diferentes del inglés, para el cumplimiento del requisito del segundo idioma que exige la categoría docente principal Profesor Titular.

- Sugerencias para mejorar el proceso.

Diseño de la estrategia para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes que se concreta en el plan de trabajo individual e incrementa el control del mismo; impartir cursos de idioma en horarios factibles; valorar sistemáticamente en el departamento la situación de cada docente en cuanto a las tareas cumplidas como parte de la preparación y cumplimiento de los requisitos establecidos para la obtención o ratificación de categorías docentes; aprobación de los artículos publicados en la revista como cumplimiento del requisito de publicación para los procesos; necesidad de revisión y actualización de los expedientes docentes sistemáticamente.

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

- Estado actual de la gestión del proceso de categorización docente.

Los entrevistados alegan que la gestión de los procesos ha mejorado en gran medida en la institución atendiendo fundamentalmente a la organización y control de las acciones que ejecutan los sujetos implicados fundamentalmente por la Dirección de Recursos Humanos.

Manifestaron que no se sienten preparados totalmente para llevar a cabo el proceso de planificación y organización del trabajo de los docentes de sus departamentos debido entre otras causas, a que cuando asumen el cargo no tiene un proceso de preparación para dicha tarea. Señalan que solo tienen conocimientos de los cambios o la ratificación de categorías docentes de sus profesores cuando la Dirección de Recursos Humanos lo informa, no llevan el control de las fechas de obtención y ratificación de las categorías de sus profesores, eso entorpece en gran medida el proceso.

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

Coincidieron en afirmar que el proceso de categorización docente debe ser debidamente gestionado, porque permite medir de forma bastante exacta el nivel alcanzado por la universidad, a partir del logro de un mayor desarrollo profesional del docente lo que indiscutiblemente contribuye a alcanzar la excelencia del claustro y por ende el perfeccionamiento de la formación de los docentes en los aspectos docencia, investigación y extensión universitaria.

- Dificultades que afectan el proceso.

Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico pedagógico de los docentes para el cumplimiento de los requisitos por cada categoría; dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros); creación de habilidades en los profesores con relación a la elaboración y preparación de artículos científicos para que sean publicados en revistas de reconocimiento y prestigio internacional, obligatorias para cumplir los requisitos establecidos; limitado seguimiento a la marcha del proceso y no se verifican los impactos logrados como resultado del proceso.

Morosidad del profesor para la revisión y actualización de su expediente docente, no siempre cumplen con la elaboración y envíos de artículos científicos a revistas de impacto, insuficiencias en la preparación para el examen de idioma, algunos sienten temor a su realización y pobre demostración de las habilidades pedagógicas durante el desarrollo de la clase metodológica.

- Vías y mecanismos para el mejoramiento del proceso.

Ampliar en la institución la cultura por la calidad de los procesos universitarios; insistir en la preparación de un claustro de excelencia que cumpla a cabalidad el encargo de la institución.

Señalaron además el importante papel que desempeña la autopreparación contextualizada, donde el docente debe tener claridad con respecto a la responsabilidad que tiene con la formación de los futuros profesionales que requiere la sociedad atendiendo al reforzamiento de su preparación político-ideológica, la formación de valores, la actualización en el acontecer nacional e internacional; atendiendo al desarrollo de las tareas sustantivas: docencia,

investigación, extensión, vinculación y extensión de los conocimientos lo que requiere de un desarrollo profesional.

Ofrecer cursos preparatorios en idioma, didáctica y redacción de artículos científicos, para desarrollar habilidades en la búsqueda bibliográfica en bases de datos internacionales.

Conocer las fechas de obtención o ratificación de las categorías docentes de los profesores del departamento para llevar a cabo la planificación de las acciones a desarrollar para que se preparen y cumplan los requisitos.

Promover espacios para socializar experiencias obtenidas sobre estrategias o acciones desarrolladas que tributen a la mejor preparación y cumplimiento de los requisitos por parte de los docentes y a la preparación de los jefes de departamentos para adquirir las habilidades necesarias en la planificación, organización, control y evaluación del trabajo de los docentes de su departamento.

Tener en cuenta en la evaluación de los cuadros los resultados que alcancen los profesores de su departamento con relación a la obtención y ratificación de categorías docentes.

Favorecer la comunicación en torno a las informaciones de los procesos para organizar y planificar mejor las acciones a desarrollar.

Estos resultados permitieron constatar que el ISMMM cuenta con la siguiente situación:

- Existen dificultades con respecto a la actualización de los expedientes docentes por parte de los profesores implicados en los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes (al menos el 17% de

profesores manifestaron demorar más de un curso para revisar y actualizar su expediente docente).

- Aún persisten dificultades con relación al cumplimiento del cronograma establecido, lo que obstaculiza la gestión del proceso.
- El requisito que más difícil resulta cumplir es el relacionado con las publicaciones en revistas dentro de los cuatro niveles que establece el MES, lo que conlleva a que muchos profesores no puedan continuar el proceso, el 13.4% así lo afirmó.
- Algunos profesores manifiestan no sentirse preparados para desarrollar con éxito el ejercicio de oposición establecido para la categoría docente a la que aspiran, el 12.6% así lo afirmó.
- Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico-pedagógica y el cumplimiento de los requisitos de los docentes para los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes.
- Dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros).

Es importante destacar como aspecto positivo que:

- Existe buena comunicación entre la Dirección de Recursos Humanos y cada uno de los sujetos que intervienen en el proceso.
- Los profesores conocen cuáles son los documentos a presentar para la obtención o ratificación de categorías docentes.
- La mayor parte de los docentes encuestados manifestaron tener el apoyo de su jefe de departamento y de sus compañeros de trabajo para realizar los procesos con calidad.



Estos resultados apuntan a que se debe elaborar una estrategia para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes e incrementar el control sobre lo que van haciendo para cumplir los requisitos.

# CAPÍTULO II

## CAPÍTULO II: ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DEL ISMMM QUE TRANSITAN POR EL PROCESO DE CAMBIO DE CATEGORÍA

En el capítulo se presenta la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa que transitan por el cambio de categoría, partiendo de los fundamentos que sirven de sustento en la elaboración de la estrategia, se toman como referencias las investigaciones relacionadas con la problemática planteada y la experiencia propia del autor como parte del claustro y miembro del Consejo de Dirección de la institución. Se presenta y describe la propuesta a partir de su estructuración en etapas, y de las actividades que conforman su diseño y la evaluación que se desarrollará a tal efecto.

### **2.1 Fundamentos asumidos para la elaboración de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes del ISMMM que transitan por el proceso de cambio de categoría**

La determinación de toda estrategia de superación que contribuya a elevar la preparación de los docentes sin formación pedagógica ocupa esta investigación. El propio carácter contextual de las estrategias exige la identificación de condiciones y posibilidades, así como el sistema de acciones que controle de manera permanente el proceso; ello permite adecuaciones, ajustes, rectificaciones de lo que inicialmente estuviera concebido, pues toda estrategia debe ser flexible a los cambios del contexto que, como resultado de su propia aplicación, se pueden producir.

Para la elaboración de la estrategia se partió del análisis etimológico de la palabra, que permite conocer sus antecedentes en la voz griega *estrategos* (general), que aunque en su surgimiento sirvió para designar el arte de dirigir las operaciones militares, luego se empleó para nombrar habilidad, destreza y pericia en la dirección de un asunto. La utilización de este vocablo en el ámbito de las Ciencias Pedagógicas comenzó aproximadamente a inicios de la década del 60, coincidiendo con el comienzo del desarrollo de investigaciones dirigidas a describir indicadores relacionados con la calidad de la educación.

Existen diferentes tipos de estrategias, a continuación se hace referencia a algunas de ellas a modo de ejemplo:

- El significado original de estrategia es el arte o la forma de dirigir operaciones militares. En este sentido, la *estrategia militar* hace referencia a los planes de acción diseñados para alcanzar la victoria en un conflicto bélico teniendo en cuenta diferentes variables. “El arte de la guerra”, libro escrito por el chino Sun Tzu, es un manual en el que se pueden encontrar ejemplos de estrategias militares.
- En el ámbito de la empresa se utiliza el término *estrategia empresarial* para hablar de la serie de pasos o pautas que una compañía debe seguir para obtener los mayores beneficios. Un ejemplo puede ser adquirir empresas del mismo sector para eliminar a la competencia.
- En el mundo del ocio aparece este término para hablar de *juegos de estrategia*. En este caso, se trata de un tipo de actividad lúdica basado en la inteligencia y las habilidades técnicas en las que se busca obtener la victoria a través de la planificación. En este apartado se pueden encontrar diferentes modalidades, como los juegos de cartas o algunos videojuegos. Un ejemplo clásico y universal es el ajedrez.

- En el área de la educación, se habla de *estrategias de enseñanza y aprendizaje* para referirse al conjunto de técnicas que ayudan a mejorar el proceso educativo. Por ejemplo, se puede hablar de estrategia de organización del contenido frente a una tarea utilizando diferentes técnicas como subrayar, resumir o realizar esquemas.

En la presente investigación se han valorado los conceptos y definiciones de estrategia aparecidos en los párrafos anteriores y los que aparecen a continuación de otros investigadores que fueron consultados.

También se debe analizar la definición que le da la Dra.C Fátima Addine Fernández (2006), a la estrategia "...incluye secuencias integradas, más o menos extensas y complejas de acciones y procedimientos seccionados y organizados que atendiendo a todos los componentes del proceso, persiguen alcanzar los objetivos educativos propuestos".

Si se analiza la definición que hace la Dra. Fátima en el presupuesto anterior se debe reflexionar y valorar en las perspectivas de recursos y procedimientos que permiten su selección y combinación en la búsqueda del logro de los fines y objetivos propuestos, además, en la incorporación de medios didácticos en coordinación con los agentes y dispositivos del proceso de superación que es objeto de esta superación, incluyendo la estructura en que ésta se desarrolla.

Toda estrategia requiere de las oportunidades y herramientas para su evaluación, según las exigencias que se tuvieron al respeto para su diseño y la posibilidad de ser perfeccionada.

La Dra.C Lisset Gómez (2004) la define como "... transformación de un objeto de un estado actual a un estado deseado".

El autor de esta investigación, después de valorar otras definiciones y conceptos de otros autores, asume como estrategia para la superación profesional la determinación que se adopta al determinar las necesidades de superación, su desempeño profesional en la especialidad, partiendo de etapas, con acciones bien definidas, planificadas y diseñadas en un orden metodológico, que den lugar al cumplimiento de los objetivos y necesidades que se propone por el autor.

Es importante que antes de dar a conocer la estrategia que se propone en esta investigación se conozca el criterio de estrategia de superación profesional.

En el material “Aproximaciones al estudio de las estrategias”, como resultado científico del CECP de la Universidad Pedagógica Félix Varela de Villa Clara, señala en el contexto concreto de la pedagogía las estrategias de tipo pedagógicas en cuanto a:

- La estrategia establece la dirección inteligente, y desde una perspectiva amplia y global, de las acciones encaminadas a resolver los problemas detectados en un determinado segmento de la actividad humana.
- Se entienden como problemas las contradicciones o discrepancias entre el estado actual y el deseado, entre lo que es y debería ser, de acuerdo con determinadas expectativas que dimanen de un proyecto social y/o educativo dado.
- Su diseño implica la articulación dialéctica entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas).

Cuando el propósito esencial del trabajo docente que se realiza puede ser su proyección a corto, mediano o largo plazo en la transformación de un objeto temporal y espacialmente ubicado, desde un estado real hasta un estado

deseado, mediante la utilización de determinados recursos y medios que responden a determinadas líneas directrices.

Las estrategias pueden tener un enfoque sistémico – estructural de acuerdo a la teoría del Dr.C. Álvarez de Zayas (1989), que asume el autor de esta investigación en el que predominan las relaciones de coordinación, aunque no dejan de estar presentes las relaciones de subordinación y dependencia.

Deben tener presentes además una estructuración a partir de fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control, independientemente de la nueva enumeración que se utiliza para su denominación.

Siempre se debe tener vigente que el hecho de responder a una contradicción científica entre el estado actual del problema y el deseado de un objeto concreto ubicado en el espacio y en el tiempo, que se resuelve mediante la utilización programada de determinados recursos y medios con que se dispone en la misma.

Se corresponde precisar que esta debe tener un carácter dialéctico que le viene dado por la búsqueda del cambio cualitativo que se producirá en el objeto (de un estado real a un estado deseado), por las constantes adecuaciones y readecuaciones que puede sufrir su accionar y por la articulación entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas), entre otras.

Se debe proponer la admisión de características específicas que viene definida a partir de lo que se constituya en el objeto para su transformación.

Las estrategias son particulares y permitidas en su totalidad solo en un momento y contexto específico, por ello su universo de aplicación es más reducido que el de otros resultados científicos, pero sobre todo en los últimos tiempos en el campo de

la educación es muy necesaria, por todo lo que en ellas se aporta por el nivel de creatividad de los docentes.

## **2.2 Diseño de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes en el ISMMM que transitan por el cambio de categoría docente**

Se ha tenido en cuenta el análisis de algunos presupuestos teóricos de varios autores del epígrafe anterior y que tienen actualidad en el sector de la educación superior, asumiendo en la aplicación el resultado del diagnóstico aplicado, este servirá para orientar hacia la estrategia de superación que se propone, contribuirá a perfeccionar el estado actual de superación profesional que existe en la institución.

Teniendo en cuenta que el hombre, al convertirse en un ser social, en su desarrollo presenta contradicciones que posteriormente se van convirtiendo en necesidades, a las que les da solución como consecuencia de su inteligencia.

Es importante destacar que para diseñar toda estrategia de superación profesional se debe definir determinadas cuestiones que son fundamentales, entre ellas: la obligación del diseño, el apuro, la escasez, las exigencias, la situación conflictiva que sigue en una parte o en todo el sistema de superación.

El autor de esta investigación tiene en cuenta que resulta significativo y necesario analizar y valorar las necesidades partiendo de varios aspectos que son importantes:

- ¿En qué lugar están?
- ¿Dónde deberían estar?



- ¿Cuáles son las causas que la originan? (educacionales, recursos humanos, financieros etc.)
- ¿Cuáles son los problemas? (analizarlos, discutirlos, estudiarlos todos, hasta poder determinar las necesidades educativas).

Después de profundizar en el análisis, se llega a la siguiente conclusión:

Para poder determinar las necesidades de superación profesional que se propone, se sigue un procedimiento en que se sugiere que para la determinación de esta, ella tiene sus bases en:

- Definir el desempeño profesional como docente de acuerdo a las funciones en su carrera.
- Determinar las necesidades de superación profesional para completar las carencias, obsolencias y vacíos en la formación profesional del personal que se desempeña como docente.
- Determinar dónde están y dónde se debe estar de acuerdo a las exigencias actuales.

La estrategia de superación que se propone tiene un enfoque fundamentalmente humanista e histórico-social, por centrar su atención en el propio hombre, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses y sobre todo sus posibilidades reales.

En la investigación se tuvo en cuenta que no solo fue fijar la atención en las necesidades e intereses que se han manifestado en la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos, sino, en otros que de forma encubierta inciden en la efectividad del desarrollo óptimo de este proceso de superación profesional.

Es fundamental que todos los que tienen la responsabilidad de dirigir la preparación de los docentes, sientan la necesidad de buscar nuevas vías y formas que den respuestas inmediatas, a través de la superación profesional postgraduada y el trabajo científico metodológico, ante cada uno de los grandes desafíos a los que debe enfrentar en el mundo globalizado que existe en la actualidad y que es una realidad.

Se propone que la estrategia de superación profesional garantice la preparación de los docentes para el cambio de categoría lo más natural y flexible, que estimule la participación de todos y que también sea potenciadora en el desempeño de las funciones como pedagogos. Además, se debe tener presente el currículo profesional y la especialidad de cada docente en las diferentes carreras.

Con la aplicación de la estrategia se propicia que todos los docentes se incorporen a las actividades de superación profesional dando respuestas a sus necesidades profesionales, y sobre todo, transitar de forma armónica por cada una de las categorías docentes.

### **2.3 Presentación de la estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes en el ISMMM que transitan por el cambio de categoría docente**

#### ***1. Etapa de diagnóstico y caracterización.***

Se considera como un proceso de búsqueda y conocimiento de las necesidades de superación profesional, intereses y expectativas de los docentes mediante la aplicación de técnicas y procedimientos del diagnóstico pedagógico y que les dará solución a través de las diferentes formas de superación profesional establecida por el reglamento de postgrado del MES.

Al aplicar el diagnóstico de necesidades se deben tener previstas que son necesarias las siguientes interrogantes:

- ¿Para qué realizar el diagnóstico? (con qué objetivo)
- ¿Qué se va a diagnosticar? (conocimientos, hábitos, habilidades)
- ¿Cuándo se realiza el diagnóstico? (métodos e instrumentos que aplicaron)
- ¿Qué aportó el diagnóstico? (necesidades)

Esta etapa es fundamental en la aplicación de la estrategia, pues permite definir los problemas y sus causas, así como la realidad que se quiere transformar o modificar. Aquí también se determinan las potencialidades con que dispone el centro.

La aplicación de este diagnóstico debe ser integral, es esencial ir al detalle de cada aspecto o argumento. Con todos los elementos que aporta éste, se determinarán las necesidades, perspectivas e intereses de superación establecidas por el reglamento de postgrado del MES.

En el diagnóstico aplicado en el ISMMM se pudo determinar que hay tres direcciones que deben dar prioridad en esta estrategia, y que el autor considera de gran importancia, ellas son:

Docente-metodológica:

Al analizar esta primera dirección se constató que todo lo relacionado con lo docente – metodológico en la labor diaria del docente resulta necesario, pues de su preparación será determinante la calidad del proceso docente educativo que este orienta, asesora, controla y dirige desde su desempeño profesional; y se

refleja en los resultados alcanzados en el ejercicio de cambio de categoría docente.

Científica-metodológica:

Se analizó que es fundamental que los profesores que enfrentan el cambio de categoría docente tengan la preparación idónea para saber detectar y dar solución a los diferentes problemas pedagógicos a través de la vía científica que surgen en el desarrollo del proceso docente educativo, dando salida mediante una investigación profunda que propicie y estimule la producción de nuevos conocimientos en la esfera educacional.

Ético-pedagógico:

En la tercera dirección es importante que los docentes estén bien pertrechados de todo un arsenal ético pedagógico, a la par de los tiempos que se viven en la batalla de ideas y que estén en condiciones de dar salida a través de la propia clase y demás actividades docentes.

## ***II. Etapa de planificación.***

En esta etapa deben quedar definidos los objetivos que den solución a los problemas detectados haciendo una valoración de las diferentes formas de organización que se requiere.

Un lugar importante en el éxito de este trabajo depende en gran medida, de la precisión para determinar los recursos humanos y materiales con que se cuenta, las posibles vías de solución, las personas responsables, cómo organizar, planificar o diseñar las acciones de superación y unificar criterios.

La definición de tareas y acciones permite concretar y llevar a cabo los objetivos propuestos, el tiempo que se le dedicará y los resultados esperados.

La estrategia que se propone la llevará a cabo un equipo asesor multidisciplinario que tendrá como premisa, las problemáticas detectadas para cada uno de los cursos que conforman la estrategia y otras de formas de superación que estarán presente.

Este equipo asesor será el encargado de:

- Aplicar el diagnóstico por cursos antes de comenzar el nuevo curso académico.
- Diseñar los programas de los cursos que conforman esta estrategia de superación.
- Seleccionar y estructurar el contenido de cada curso atendiendo a:
  - El balance teórico-práctico.
  - Valor informativo y formativo de los contenidos.
  - La delimitación de la preparación recibida durante su formación inicial y su sistematicidad.
  - Distribución en módulos. (Mapa curricular).

En esta etapa, dentro de las acciones de superación pedagógica y científica dirigidas al claustro de profesores para enfrentar el proceso de cambio de categoría y teniendo en cuenta las insuficiencias diagnosticadas, se proponen el siguiente plan de superación.

Plan de temas

**Tema 1:** Informaciones reglamentarias relacionadas con el proceso de categorización, con énfasis en el aspecto organizativo.

**Tema 2:** Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con la clase metodológica.

**Tema 3:** Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con la crítica sobre el programa de la Disciplina o el Plan de Estudio de la carrera.

**Tema 4:** Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con los resultados de su desempeño científico.

**Tema 5:** Taller sobre la clase metodológica y la crítica sobre el programa de la Disciplina o el Plan de Estudio de la carrera.

**Tema 6:** Uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC).

**Tema 1:** **Informaciones reglamentarias relacionadas con el proceso de categorización, con énfasis en el aspecto organizativo.**

**Objetivo:** Capacitar a los docentes en las regulaciones legales establecidas por el Ministerio de Educación Superior para el inicio del Proceso de Categorización Docente.

**Sugerencias metodológicas:** Se sugiere partir de la exposición de las irregularidades detectadas por los tribunales en cada una de las secciones de

categorización, de manera que se puedan ir abordando las causas de sus orígenes, las variantes de soluciones a implementar y a su vez, comprobar el grado de conocimiento de los aspirantes acerca de lo recogido en la RM 85/16.

**Tema 2: Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con la clase metodológica.**

**Objetivo:** Capacitar a los docentes en la planificación e impartición de la clase, según las regulaciones legales establecidas por el MES.

**Sugerencias metodológicas:** Se debe tener como documento base la Resolución 210, y en específico lo relacionado con el desarrollo de la clase por ser esta la forma de organización docente predominante en el proceso formativo de los profesionales.

**Tema 3: Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con la crítica sobre el programa de la Disciplina o el Plan de Estudio de la carrera.**

**Objetivo:** Capacitar a los docentes en la disertación del programa de la disciplina correspondiente a la categoría a que aspira para demostrar un profundo conocimiento del contenido.

**Sugerencias metodológicas:** Se debe tener muy en cuenta, no solo el conocimiento del tema, sino también el estilo de comunicación a emplear, dígase verbal y gestual; así como la preparación psicológica a la hora de presentarse ante el tribunal de categorización.

**Tema 4: Informaciones metodológicas y didácticas relacionadas con los resultados de su desempeño científico.**

**Objetivo:** Capacitar a los docentes a validar los resultados de su labor científica para la actualización del expediente.

**Sugerencias metodológicas:** Es necesario tener identificadas las instituciones que poseen autoridad legal para acreditar los resultados obtenidos, así como los asentamientos legales que se efectúan.

**Tema 5:** Taller sobre la clase metodológica y la crítica sobre el programa de la Disciplina o el Plan de Estudio de la carrera.

**Objetivo:** Ejercitar la impartición de la clase metodológica y la crítica sobre el programa de la Disciplina o el Plan de Estudio de la carrera.

**Sugerencias metodológicas:** Para cumplir con éxito, no solo el objetivo del taller sino también el de la investigación, se debe de actuar lo más cerca posible a la realidad. Se propone hacer las coordinaciones con docentes miembros de tribunales de cambio de categoría. Es necesario que los aspirantes presenten sus propuestas al ejercicio legal.

**Tema 6:** Uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC).

**Objetivo:** Aplicar programas de ofimática básica e Internet a través del uso de procesadores de texto, confección de presentaciones electrónicas y búsquedas de información en la Internet que garanticen la presentación y divulgación de los resultados científicos y docentes.

**Sugerencias metodológicas:** Se deben cubrir todas las necesidades básicas de formación en esta área de la informática, donde se inicie con las operaciones básicas de la computación hasta llegar a la gestión de la información en la Internet.



El equipo asesor y ejecutor desempeña un papel fundamental para materializar las acciones de superación que garantizarán la preparación de los profesores para enfrentar el cambio de categoría docentes.

Este equipo asesor que estará integrado por los miembros del Centro de Estudios Pedagógicos, también será el encargado de preparar, asesorar, entrenar, y controlar al personal encargado de materializar las acciones de superación profesional previstas el que estará integrado por metodólogos de formación de pregrado y postgrado.

El ejecutor, es aquella persona que tiene como funciones principales, la de organizar, materializar y evaluar las acciones prevista, que tiene la experiencia necesaria, dominio del contenido demostrado en el desempeño profesional, así como la habilidad comunicativa que provoque la reflexión, el análisis, la valoración, la toma de decisiones y puntos de vistas de la estrategia de superación.

Es importante que entre esta etapa y la próxima exista una debida retroalimentación para poder rectificar cualquier error o dificultad que pueda surgir.

### ***III. Etapa de ejecución.***

Esta etapa tiene como objetivo, materializar todas las acciones de superación profesional diseñadas. Aquí se aplican alternativas, según las condiciones reales. Es de gran valor, la motivación que se logre despertar en los profesores, en función de los objetivos y demostrar su importancia para la enfrentar el proceso de cambio de categoría docente.

La superación profesional de este personal debe estar organizada fundamentalmente a través de una preparación didáctica y todo lo relacionado las particularidades de los ejercicios que se llevan a cabo durante el cambio de categoría docente.

Es importante recalcar que debe existir una debida retroalimentación con las etapas anteriores y la primera para poder rectificar cualquier error o dificultad que pueda surgir.

#### ***IV. Etapa de Control y Evaluación.***

Estará presente no solo al final de esta etapa, sino, es el proceso y resultado de un carácter dialéctico y sistémico, a través de los controles que se aplican durante el desarrollo de los diferentes temas lo que favorecerá retroalimentar el proceso.

Sí importante es la planificación de la estrategia de superación profesional, sobre la base de un diagnóstico de entrada (inicial) para la determinación de las necesidades reales y su posterior ejecución; también resulta importante un diagnóstico de salida para evaluar los resultados.

De igual manera permite valorar o interpretar la información acerca de los logros o dificultades que experimentan en su aprendizaje los docentes involucrados, lo que propiciará la toma de decisiones.

Otro elemento fundamental a tener en cuenta en la aplicación de la estrategia, es la evaluación del proceso, medir sus fallas, métodos empleados, el diseño y la dinámica del mismo.

Se tendrá muy en cuenta, que este proyecto estará dirigido a transformar el desempeño profesional del docente para enfrentar el cambio de categoría, por lo que resulta importante medir los grados de aprehensión que se van alcanzando.

#### **2.4 Resultados de la consulta a especialistas dirigida a la constatación de la pertinencia y viabilidad de la estrategia pedagógica propuesta**

Este epígrafe incluye los resultados obtenidos de la consulta a especialistas, para la selección de los participantes el criterio que primó estuvo relacionado con la experiencia que tienen estos en la educación superior y la incidencia de los mismos como miembros de los tribunales de cambio de categoría docente y la formación doctoral de docente.

Se consultó la pertinencia científico-metodológica de la estrategia pedagógica para favorecer la superación profesional de los docentes del ISMMM en función de perfeccionar el proceso de cambio de categoría que estos realizan, como expresión concreta de la lógica contextualizada que se propone.

Se desarrollaron dos consultas, donde los involucrados tuvieron acceso a la estrategia. El objetivo se centró en promover el intercambio de ideas y opiniones acerca de los conocimientos teóricos y prácticos sobre la estrategia y las exigencias que favorecen su desarrollo con los docentes para que puedan transitar por un proceso de cambio de categoría con efectividad y demostrando idoneidad pedagógica.

En la primera ronda se centró en la precisión de los objetivos y la concepción teórica práctica de la estrategia, se busca de aquellos aspectos que necesitaban perfeccionar y en algunos casos clarificar. A los especialistas se le pidió enfatizar en los siguientes aspectos:

- Direcciones estratégicas.
- Objetivos y acciones de cada dirección.
- Propuesta de temas con vista a la preparación de los docentes y los tribunales que tienen incidencia en el proceso de cambio de categoría.

La segunda ronda de consulta, se realizó en dos momentos. En el primero se desarrollaron intercambios de ideas acerca del propósito de la estrategia, se recogieron las opiniones de los especialistas y se aclararon aquellos aspectos que ellos consideraron poco comprensibles.

Las correcciones realizadas se presentaron en un segundo momento, donde los participantes ofrecieron sus criterios valorativos sobre los diferentes aspectos de la propuesta que fueron sometidos al análisis. Se registraron los siguientes elementos:

- Sobre las direcciones estratégicas; todos los participantes reconocen que las mismas están concebidas de manera coherente y lógica pues parten de la preparación que deben recibir los docentes de manera que puedan organizar los espacios favorecedores que garantice la realización de los ejercicios de cambio de categoría docente.
- Objetivos y acciones de cada dirección: según criterio de los participantes los objetivos están bien concebidos y las acciones responden a cada una de ellos.
- Propuesta de temas para la superación de docentes y miembros de los tribunales en función de perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente: acerca de la concepción de los temas presentados, los participantes incorporaron nuevas ideas y sugerencias que enriquecieron la propuesta.

A partir del juicio crítico expresado por los especialistas consultados permitió registrar las debilidades y fortalezas que posee la estrategia para garantizar involucrar a todos los que intervienen de una forma u otra en el proceso de

categorización en el ISMMM, y de esta forma lograr saltos cualitativos y cuantitativos en torno a la temática abordada.

Como principal resultado de esta consulta surgió la necesidad de realizar acciones para perfeccionar la gestión de todos los sujetos que intervienen en el proceso, fundamentalmente de los jefes de departamento a partir de una adecuada planificación de las acciones a desarrollar por los profesores para prepararse en función de cumplir todos los requisitos para la obtención o ratificación de categorías docentes, con la elaboración de una estrategia de categorías docentes por cada uno de los departamentos.

Además, se señala la importancia que para el proceso tiene la comunicación eficaz entre los actores involucrados, en función de organizar diferentes formas organizativas de la superación profesional que permitan la preparación de todos los docentes que transitan por este proceso.

En resumen los criterios constatados evidencian la pertinencia de la estrategia para garantizar la superación profesional de los docentes del ISMMM en función de perfeccionar el proceso de cambio de categoría que realizan los mismos.



CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

- La sistematización de los referentes teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de superación identificó sus características y rasgos esenciales, reconociendo los nexos que se establecen entre el contenido de la superación y la pertinencia social en la atención a los docentes para garantizar la calidad del desempeño profesional de los mismos.
- Las características del profesorado universitario cubano desde sus inicios, hasta estos tiempos, permite decir que su accionar ha estado encaminado a la formación de un profesional en correspondencia con la estructura social de cada momento histórico.
- El diagnóstico del estado actual del nivel de preparación de los docentes permitió determinar insuficiencias desde lo procedimental, lo cognitivo y axiológico para la realización del cambio de categoría docente con éxito.
- La estrategia pedagógica para la superación profesional de los docentes en el ISMMM constituye una herramienta de trabajo y se caracteriza por la objetividad, la contextualización y la gestión de los procesos.
- La constatación de las opiniones consensuadas con respecto a la pertinencia y viabilidad de la estrategia pedagógica propuesta mediante el criterio de especialistas, reveló que fue valorada por los mismos con criterios favorables para el perfeccionamiento de la superación profesional de los docentes del ISMMM que transitan por el proceso de cambio de categoría.



RECOMENDACIONES



### RECOMENDACIONES

- Valorar la posible inserción de la estrategia propuesta, con las necesarias adecuaciones, en el proceso de preparación de los instructores recién graduados en adiestramiento y los profesores de nuevo ingreso a la institución.
- Proponer a los directivos de la institución en las diferentes instancias la instrumentación de la estrategia en correspondencia a las condiciones actuales de la educación de posgrado.
- Elaborar un producto en multimedia dirigido a la superación profesional que contribuya a la generalización de esta estrategia en los centros de la educación superior del territorio.

A blue wavy graphic at the bottom of the page, resembling a stylized wave or a decorative border. The word 'BIBLIOGRAFÍA' is written in white, outlined letters across the middle of this graphic.

# BIBLIOGRAFÍA

## BIBLIOGRAFÍA

Addine Fernández, F. (2004): *Didáctica Teoría y Práctica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

\_\_\_\_\_ y otros, (1998): *Didáctica y optimización del proceso de enseñanza aprendizaje*. La Habana: IPLAC.

\_\_\_\_\_ y G.A. García Batista. (2004). *La interacción: núcleo de las relaciones interdisciplinarias en la formación de profesores de perfil amplio. Una propuesta*. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

\_\_\_\_\_. (2006): *Didáctica y Optimización del Proceso de Enseñanza Aprendizaje*, (material de estudio para el curso homónimo de la Maestría en Educación).. La Habana: IPLAC.

Álvarez de Zayas, C. M. (1989). *Fundamentos teóricos de la dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior Cubana*. La Habana: Editorial ENPES Cuba.

\_\_\_\_\_. (1995). *Metodología de la investigación científica*. CEES "Manuel F. Grau". Santiago de Cuba: Universidad de Oriente

\_\_\_\_\_. (1995). *Metodología de la Investigación Científica: Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F Gran"*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente

Añorga Morales, J. (2004). *Evaluación del Impacto de la superación. Instrumentos de evaluación*. Asociado al proyecto Asociado No.2 del MINED. Cuba.

\_\_\_\_\_. (1995). *Educación Avanzada. Una tarea para el mejoramiento humano*. Conferencia. Cuba.

- \_\_\_\_\_. (1995). *El Proyecto de Mejoramiento Profesional y Humano*. Conferencia Internacional. CNIC. La Habana.
- \_\_\_\_\_. (1995). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. La Habana: CENESEDA-ISPEJV.
- \_\_\_\_\_. (1998). *Evaluación del Impacto de la superación. Instrumentos de evaluación. Asociado al proyecto Asociado No.2 del MINED*. Cuba.
- \_\_\_\_\_. (2000). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. Nueva versión en disquete. La Habana. Cuba.
- Ayala, F. (2008). *El modelo de formación por competencias*. Disponible en: <http://www.modelo.edu.mx/uni/mcom.ppt> [Consulta: 15/03/2017].
- Baute, L. M., & Iglesias, M. (2011). Sistematización de una experiencia pedagógica: la formación del profesor universitario. *Pedagogía Universitaria*, 16, 36-49.
- Bernaza Rodríguez, G. (2004). "Teoría, reflexiones y algunas propuestas desde el enfoque histórico cultural para la educación de postgrado". La Habana: MES.
- Borges, J. (2006). *Modelo de gestión del postgrado a distancia*. Tesis defendida en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Bozu, Z. (2010). Los jóvenes profesores universitarios en el contexto actual de la enseñanza universitaria. Claves y controversias. *Revista Iberoamericana de Educación*, 51
- Caballero Rodríguez, K. (mayo-agosto 2013). La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional. *Revista de Docencia Universitaria*, 11 (2), 391-412

- Colectivo de autores. (2002). *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Cruz, V. (2005). Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Primer Congreso Boliviano en Educación Postgraduada. Sucre, Bolivia, 1 al 3 de Septiembre de 2005. Consulta: 2017, febrero 22. Disponible en: [http://www.aui.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es](http://www.aui.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es) .
- Duta, N. (2010). Desarrollo profesional del docente universitario y las dificultades de su práctica docente. En el volumen de VIII Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria. Nuevas titulaciones y cambio universitario. Universidad de Alicante.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20 (1), 7-43.
- Escudero, E. T. (2003). La formación pedagógica del profesorado universitario vista desde la enseñanza disciplinar. En *Revista de Educación*, (331), 101-121.
- Esquivel, R. (2008 y 2012). *Informe Variable 2 Gestión de los Recursos Humanos para Evaluación Institucional Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez"*.
- Fat Aguillón, G. (2011). Acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los Centros Universitarios Municipales (CUM) Parte I. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (24), 56-72
- Feria Ávila, H. (2004). Propuesta de superación profesional de postgrado especializada para elevar el dominio del profesor de Geografía en relación con las habilidades cartográficas docentes. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas, Las Tunas.

Fernández, A. M. y otros. (2002). Habilidades para la comunicación y la competencia comunicativa. *En Comunicación Educativa*. 2da. ed. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Fraga Luque, O. (2005). Estrategia de superación profesional para la preparación teórica metodológica del docente en el contenido de la ética martiana. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas, U. P. "Félix Varela", Villa Clara.

Fuentes, G. H. (1999). La formación profesional en la dinámica del proceso docente educativo de la Educación Superior. *Revista cubana de Educación Superior*, (12).

García, J. (2002). *Desarrollo histórico de la educación superior. La educación superior de Cuba en la década del 90*. La Habana: Editorial Félix Varela.

García Batista, G y Addine, F. (1999). Formación permanente del docente, currículos y profesionalidad. Curso preevento. Pedagogía 1999. Ciudad de la Habana.

\_\_\_\_\_ y Caballero Delgado, E. (2004). *Profesionalidad y práctica pedagógica*. Compilación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Gómez Gutiérrez, L. I. (1995). El desarrollo de la Educación en Cuba. Conferencia Especial en el Congreso Pedagogía 95. La Habana.

\_\_\_\_\_. (2004). Cuba: una profunda Revolución educacional. Conferencia inaugural. XII Congreso Mundial de Educación Comparada. La Habana. 25 al 29 de octubre de 2004.

\_\_\_\_\_. (2005). Cuba: Una revolución en la educación. Conferencia Especial. Pedagogía 2005. La Habana. 31 de enero al 4 de febrero 2005.

González Bello, S. y Torres Batista, C. (2005). La educación de postgrado en el proceso de la universalización de la educación superior pedagógica. Curso preevento. Pedagogía'05. La Habana.

González de la Torre, G. (1997). La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana: CENESEDA-ISPEJV.

González Pérez, M. (1997). Conferencia "La formación universitaria de los docentes desde la escuela y para la escuela". En el XIX seminario de perfeccionamiento para dirigentes de la Educación Superior. Ciudad de La Habana.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. 4. Ed. La Habana: Editorial Félix Varela.

Imbernón, F. (2000). *La formación y el desarrollo profesional del profesor*. Barcelona: Editora Grao.

Levy, M. (2002). *Los actores principales de la educación superior. La educación superior en Cuba en la década del 90*. La Habana: Editorial Félix Varela. pp. 54

Martínez A., M. (2005). Educación postgraduada de maestros y profesores: fundamentación psicológica y didáctica. Evento Internacional Pedagogía 2005. Curso pre - evento 82. La Habana.

\_\_\_\_\_ y otros. (2002). Razones para un cambio de concepción en la formación del profesorado en Cuba. Nuevos caminos en la formación de profesionales de la educación. Selección de artículos. La Habana: Dirección de ciencia y Técnica del Ministerio de Educación.

- MES (Ministerio de Educación Superior). (1986). *Desarrollo y perspectivas de la Educación de Postgrado en Cuba*. La Habana. Cuba.
- MES. Dirección de Educación de Postgrado. (1985). *Aspectos fundamentales del Sistema de Superación de los cuadros científico-pedagógicos de la Educación Superior*. La Habana: ENPES.
- MES (1996). *Reglamento de Educación de Postgrado de la República de Cuba*. La Habana. Cuba.
- MES (2006). Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la Educación Superior. Resolución Ministerial 128. República de Cuba. La Habana. Cuba.
- Nieto Almeida, L. E. (2005). Modelo de Superación Profesional para el perfeccionamiento de las competencias profesionales en la actividad educativa con profesores de los ISP. Tesis doctoral. ISP "Félix Varela", Villa Clara.
- Ortiz Torres, E. Y. M. A. Mariño. (2000) *¿Lo didáctico y lo psicológico en el proceso de enseñanza aprendizaje?* Holguín: I.S.P José de la Luz y Caballero.
- \_\_\_\_\_. (2003). Problemas contemporáneos de la didáctica de la educación superior. Universidad de Holguín, 2003. (Material digitalizado)
- Pardo, G. M., Izquierdo, L. J. y Fuentes, G. H. (2008). Dinámica y Gestión Académica del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior sustentada en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. 6to Congreso Internacional de Educación Superior: Universidad 2008.
- Rodríguez, A. (2012). *Propuesta de estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente en el Instituto Técnico Militar "José*



*Martí*". Tesis en opción al Grado Científico de Máster en Ciencias de la Educación Superior, Universidad de La Habana, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2004). *Resolución 132: Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. La Habana, Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2006). *Resolución 128: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior*. La Habana, Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2007). *Resolución 210: Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior*. La Habana, Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2012). *Informe conclusiones de la Evaluación Institucional a la Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez"*. Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2013). *Informe conclusiones de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior a la Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez"*. Cuba.

República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2014). *Pautas para la elaboración de los sistemas y planes de superación de profesores e investigadores de las universidades adscritas al MES*. La Habana: MES.

República de Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2006). *Resolución 29: Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales*. La Habana: MTSS.

- Talízina, N. (1985): *Conferencias sobre los Fundamentos de la Enseñanza en la Educación Superior*. La Habana: Empresa de Producciones y Servicios del MES. Cuba.
- Tejada, J. (2009). Competencias docentes. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 13 (2), 1-15. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL2.pdf>
- Tunnermann Bernheim, C. (1996). *La Educación Superior en el umbral del siglo XXI. Colección Respuestas*. Caracas, Venezuela: Ediciones CRESALC /UNESCO.
- Valiente Sandó, P, (1997). Propuesta de sistema de superación para elevar la profesionalidad de los directores de centros docentes. Tesis en opción del título de Máster en Investigación Educativa, ICCP - MINED, La Habana.
- \_\_\_\_\_. (2001). Concepción sistémica de la superación de los directores de Secundaria Básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
- Valcárcel Izquierdo, N. (1998). Estrategia Interdisciplinaria de Superación para profesores de Ciencias de la Enseñanza Media. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana.
- Vygotski, L. (1982). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Zabalza Beraza, M. A. (2001). Formación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 2001, 19, (2), 659-662.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

A blue wavy graphic at the bottom of the page, resembling a stylized wave or a decorative border. The wave starts low on the left, rises to a peak, dips into a valley, and then rises again to a higher peak on the right. The word "ANEXOS" is written in white, outlined letters on the right side of the blue area.

ANEXOS

**ANEXO I. Guía de observación.**

## GUÍA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: Corroborar las principales particularidades que caracterizan al proceso de cambio de categoría docente en el ISMMM.

1. Cumplimiento de las etapas para dar cumplimiento al proceso de cambio de categoría docente.
2. Procesamiento utilizado para la actualización de los expedientes.
3. Atención a las necesidades individuales de superación de los docentes.
4. Apoyo brindado a los profesores para enfrentar el proceso de cambio de categoría docente.
5. Observación de la organización y ejecución del ejercicio de cambio de categoría docente.

**ANEXO II. Revisión documental.**

## REVISIÓN DOCUMENTAL

Objetivo: Comprobar la atención que se le brinda la proceso de cambio de categoría docente en el ISMMM.

## Documentos a revisar:

- Plantilla de profesores. (sistema Assets)
- Expediente del profesor.
- Planes de trabajo individuales del docente y plan de trabajo del centro.
- Actas de los tribunales de cambio de categoría.
- Planes de capacitación.
- Evaluaciones institucionales efectuadas al ISMMM.

## Aspectos a revisar:

1. Comprobar si el profesor se propuso como objetivo el cambio de categoría del docente como parte del desarrollo del capital humano.
2. Comprobar si se planifican actividades para desarrollar las habilidades didácticas y pedagógicas en los docentes para realizar el cambio de categoría.
3. Comprobar si se analiza en las reuniones del Consejo de Dirección el estado del proceso de cambio de categoría.

**ANEXO III. Encuesta a profesores.**

## ENCUESTA A PROFESORES

Objetivo: Constatar el comportamiento del proceso de superación pedagógica y didáctica de los profesores del ISMMM.

Estimado profesor:

Esta encuesta forma parte de una investigación acerca del proceso de superación pedagógica y didáctica de los profesores. Se considera de gran utilidad e interés los criterios que usted puede ofrecer en la siguiente encuesta. ¡Muchas gracias!

1. Graduado de la especialidad de: \_\_\_\_\_
2. Años de experiencia como profesor: \_\_\_\_\_
3. Categoría docente: \_\_\_\_\_
4. Categoría Científica o Investigativa: \_\_\_\_\_
5. ¿En cuántas actividades de superación profesional ha participado en aras de elevar su preparación pedagógica y didáctica?  
Una \_\_\_ Dos \_\_\_ Tres o más \_\_\_ Ninguna \_\_\_
6. ¿Cuáles son las actividades de superación profesional pedagógica y didáctica en las que usted ha participado?  
Cursos: Si \_\_\_ No\_\_\_                      Talleres: Si \_\_\_ No\_\_\_  
Conferencias: Si \_\_\_ No\_\_\_              Entrenamientos: Si \_\_\_ No \_\_\_  
Diplomados: Si \_\_\_ No\_\_\_

De ser positiva su respuesta, especifique en que:

\_\_\_\_\_

Maestría: Si\_\_\_ No\_\_\_

De ser positiva su respuesta, especifique en que:

\_\_\_\_\_

Doctorado: Si\_\_\_ No\_\_\_

De ser positiva su respuesta, especifique en que:

---

7. En una escala del 1 al 5 cómo usted valoraría su preparación pedagógica y didáctica para desarrollar un proceso de cambio de categoría docente:

1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_

8. ¿Considera usted que en los planes de superación profesional del ISMMM se han tenido en cuenta la preparación pedagógica y didáctica del claustro que les permita realizar un cambio de categoría docente con éxito?

Sí \_\_\_ No \_\_\_ En parte \_\_\_ No sé \_\_\_.

9. ¿Considera usted que la principal o principales limitaciones para desarrollar el proceso de cambio de categoría docente, radica en:

\_\_\_ Falta de motivación de profesores.

\_\_\_ Escasas oportunidades para el desarrollo de la superación pedagógica y didáctica.

\_\_\_ Insuficiente trabajo metodológico a nivel de departamento

10. ¿Tiene inscripto proyectos de investigaciones pedagógicas?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

De ser positiva su respuesta, en que tema: \_\_\_\_\_

11. ¿Ha publicado artículos sobre temas relacionados con la pedagogía y la didáctica?

Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Cuántos? \_\_\_\_\_

12. ¿Ha participado en eventos científicos de corte pedagógico?

Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Cuántos? \_\_\_\_\_

**ANEXO IV. Entrevista.**

## ENTREVISTA

Objetivo: Constatar con directivos de primer nivel y jefes de departamento el protagonismo de los mismos dentro del proceso de gestión de las categorías docentes.

- ¿Cómo evalúa usted el estado actual de la gestión del proceso de categorización docente en el ISMMM?
- A su juicio ¿cuáles son dificultades que hoy afectan el proceso de cambio de categoría docente en el ISMMM?
- ¿Cuáles son las vías y mecanismos que usted utiliza para el mejoramiento del proceso de cambio de categoría docente de su claustro?



## ANEXO V. Serie histórica del comportamiento de las categorías docentes.

Años	Total	P.Titular	P.Auxiliar	P.Asistente	Instructor	ATD	S/Categ.	Doctor	Máster
2016	277	37	47	112	81	0	0	59	123
2015	288	41	50	109	88	0	0	41	105
2014	292	41	50	108	91	2	0	64	101
2013	275	26	49	101	97	2	0	54	106
2012	272	32	51	91	89	9	0	59	88
2011	321	34	49	118	106	14	0	58	70
2010	307	31	44	87	114	31	0	53	73
2009	280	25	44	86	97	28	0	57	73
2008	260	26	43	67	106	18	0	53	77
2007	237	27	39	69	96	6	0	55	72
2006	236	23	38	62	103	10	0	54	63
2005	223	20	34	70	90	9	0	49	64
2004	194	20	36	61	77	0	0	51	59
2003	178	16	35	58	69	0	0	40	0
2002	166	16	37	58	55	0	0	0	0
2001	152	16	36	56	44	0	0	0	0
2000	158	13	23	63	59	0	0	0	0
1999	151	13	23	65	50	0	0	0	0
1998	151	14	21	69	47	0	0	0	0
1997	160	7	20	75	33	0	25	0	0
1996	170	6	17	71	46	0	30	0	0
1995	182	6	16	70	48	0	42	0	0
1994	159	6	16	62	53	0	22	0	0
1993	189	6	16	54	81	0	32	0	0
1992	203	5	15	60	94	0	29	0	0
1991	166	6	16	16	97	1	30	0	0
1990	162	3	11	63	85	0	0	0	0
1989	164	4	11	71	77	1	0	0	0
1988	184	4	5	65	96	1	13	0	0
1987	177	4	6	56	99	1	11	0	0
1986	163	4	6	48	88	3	14	0	0
1985	158	5	7	41	91	3	11	0	0
1984	151	5	8	33	90	5	10	0	0
1983	146	5	8	27	88	8	10	0	0
1982	110	3	5	21	69	6	6	0	0
1981	90	3	5	19	52	4	7	0	0