

Management of the professional training of the university professors

Hernández Álvarez, Alejandro; Álvarez López, Lourdes Elena; Carballo Cruz, Edianny; Lorenzo Linares, Hermys

Alejandro Hernández Álvarez

alejandroha871001@gmail.com

Universidad de Ciego de Ávila «Máximo Gómez Báez», Cuba

Lourdes Elena Álvarez López

dinter.ucmcav@infomed.sld.cu

Universidad de Ciencias Médicas de Ciego de Ávila, Cuba

Edianny Carballo Cruz ediannycc@gmail.com

Universidad de Ciego de Ávila «Máximo Gómez Báez», Cuba

Hermys Lorenzo Linares neldafelicita@gmail.com

Universidad de Ciego de Ávila «Máximo Gómez Báez», Cuba

Estrategia y Gestión Universitaria

Universidad de Ciego de Ávila, Cuba

ISSN-e: 2309-8333

Periodicidad: Semestral

vol. 10, núm. 2, 2022

dailenng91@gmail.com

Recepción: 05 Octubre 2022

Aprobación: 10 Noviembre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/amelijournal/780/7803972014/>

Resumen: La superación profesional del sujeto es una exigencia de la sociedad moderna y en el profesorado universitario adquiere una importancia cardinal para garantizar la calidad de todos los procesos. El objetivo de este artículo es explicar la pertinencia de la gestión de la superación profesional del profesorado, a través de sus principios y rasgos distintivos para su alcance en el contexto universitario. La contribución de analistas en el tema, el análisis de los documentos normativos de la superación profesional en la nación cubana y las valoraciones formuladas desde una posición libre de estereotipos, permitieron ofrecer nuevas ideas sobre un asunto en constante debate por la comunidad académica y científica.

Palabras clave: superación profesional, desempeño, profesorado universitario.

Abstract: The professional training is a demand of the modern society and in the university professors acquires a cardinal importance to guarantee the quality of all the processes. The objective of this article is to explain the relevancy of the management of the professional training of the professors, through its principles and distinctive features for its reach in the university context. The contribution of analysts in the topic, the analysis of the normative documents of the professional training in the Cuban nation and the valuations formulated from a position free of stereotypes, they allowed to offer new ideas on a matter in constant it debates for the academic and scientific community.

Keywords: professional training, performance, university professors.

Introducción

La educación permanente es aquella que recibe el individuo durante toda su existencia, tanto por la vía informal (la familia, los amigos, la comunidad, los medios de difusión masiva, entre otros) como por la vía formal (la institución educativa). La educación permanente incluye el proceso de formación inicial (pregrado) y permanente o continua (posgrado), en este último «concurren diversos procesos formativos y de desarrollo: el proceso de enseñanza-aprendizaje

y procesos de alto grado de autonomía y creatividad, como la investigación, la innovación, la creación artística y la profesionalización especializada, entre otros» (Bernaza y Lee, 2005: 2)

Los términos educación permanente y aprendizaje permanente, se emplean con regularidad como sinónimos para referirse a un proceso educativo sin limitaciones espacio-temporales. No obstante, ambos responden a realidades diferentes, debido a la evolución histórica y al ámbito geopolítico de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y de la Unión Europea. En el primer caso, condicionan su concepción los postulados de la democratización de la educación (educación para todos) y educación a lo largo de toda la vida; y en el segundo caso, la ciudadanía activa y la empleabilidad.

El concepto de educación permanente, acuñado y desarrollado por la UNESCO y sus expertos, está avalado por documentos, como *Introduction à l'éducation permanente* (Lengrand, 1970) y *Aprender a ser* (Faure, 1978), entre otros. El Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, coordinado por Delors (1996), establece los cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y con los otros, y aprender a ser (Hernández, 2017)

El armónico desarrollo de las Ciencias de la Educación en la actualidad, exige incentivar una sólida preparación del sujeto para enfrentar los retos y desafíos de la vida cotidiana. El docente es uno de los componentes personales del proceso educativo y requiere de un buen desempeño profesional para lograr aprendizajes significativos en los educandos. Por tal razón, se conciben resultados científicos de investigación en pos de su continuo perfeccionamiento, y condicionados por la superación profesional como una de las vías para la actualización de los contenidos y el fortalecimiento de las habilidades generales y específicas, los valores y actitudes.

Según Diéguez et al (2021), existe una insuficiente presencia de contenidos pedagógicos y didácticos desde un enfoque crítico reflexivo en las estrategias de profesionalización docente. Se caracterizan por una limitada integración de las leyes, principios y categorías de la Pedagogía y la Didáctica en el desempeño del profesorado para el logro de un aprendizaje desarrollador. Esto corrobora el predominio de las acciones y vías de gestión de la profesionalización docente desde las formas tradicionales de la superación profesional.

Más allá de la experiencia, título académico, grado científico, categoría docente y científica, la superación profesional del docente adquiere varios matices, porque es imposible incorporar todos los contenidos a la formación inicial a la par de los adelantos científicos y tecnológicos. El objetivo de este artículo es explicar la pertinencia de la gestión de la superación profesional del profesorado, a partir de sus principios y rasgos distintivos para su alcance en el contexto universitario.

Desarrollo

En Cuba, la educación de posgrado como nivel más alto del sistema de educación, garantiza la superación profesional de los graduados universitarios de manera activa y equitativa. Por ello, exalta lo común (disfrute de iguales derechos, deberes y posibilidades) y lo diverso (distintas formas de sentir, pensar, actuar y convivir),

pues cada sujeto difiere en relación con el otro en género, raza, edad, entre otros elementos.

La universidad cumple un papel protagónico en la dinamización de los diversos procesos e incentiva la superación profesional, como una vía para la actualización de la cultura de los graduados. Se manifiesta en su modo de actuación, a partir de las necesidades presentes y futuras del desarrollo económico y sociocultural del país.

La superación profesional del sujeto es un proceso integral, sistémico y continuo, dirigido a actualizar conocimientos, perfeccionar habilidades y capacidades, así como desarrollar valores y actitudes en el sujeto (Addine et al, 2013; Bernaza et al, 2018; Cánova et al, 2019; Noda y Surós, 2020; Núñez, 2020). Por tanto, influye en el desempeño, a través de su constante mejora y el pleno desarrollo de la personalidad en un contexto histórico-cultural concreto.

Múltiples posibilidades ofrecen la superación profesional, como la potenciación del aprendizaje colaborativo para lograr mejores aprendizajes, donde se comparte el conocimiento y se construye el nuevo sobre la base de la interacción social, las vivencias y experiencias de los participantes. Al mismo tiempo, es una vía para alcanzar la autonomía, independencia y creatividad en las prácticas culturales.

Según el Artículo 19 de la Resolución No. 140/2019 del Ministerio de Educación Superior (MES, 2019), la superación profesional tiene como objetivo contribuir a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural. El Artículo 20 identifica como formas organizativas principales de la superación profesional: el curso, entrenamiento y el diplomado; y como otras secundarias: el seminario, el taller, la conferencia especializada, el debate científico, la autopreparación, la consulta y otras.

Las formas organizativas de la superación profesional complementan la formación y el desarrollo integral del sujeto, la sistematización teórica y metodológica de componentes relevantes de la especialidad de su profesión, y la divulgación de textos y resultados científicos de investigación. Por tanto, influyen en el modo de actuación y promueven una actitud crítica-reflexiva basada en la verdad.

Todo docente es un gestor y promotor de su aprendizaje, representante de la ética y facilitador de espacios para el óptimo desarrollo afectivo-cognitivo de sus educandos. Para ello es imprescindible el respeto a las identidades culturales, la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos con carácter integrador, y potenciadores de la creatividad y la participación, la asertividad en la actividad y comunicación educativas. La investigación científica, el diagnóstico sociocultural y psicopedagógico, las tecnologías de la información y las comunicaciones son elementos claves para alcanzar la calidad en el contexto histórico-concreto de su actuación profesional.

El objetivo general del sistema de superación de profesores e investigadores en Cuba, consiste en elevar continuamente la superación integral del claustro con énfasis en la preparación política, ideológica, pedagógica y científica. Además, influye con elevado impacto en la formación de profesionales competentes y comprometidos con la Revolución en la educación de posgrado, la investigación

científica y la extensión universitaria. Todo ello repercute directamente en el desarrollo económico, científico y social del país (MES, 2015)

La superación profesional del profesorado, requiere la concepción de planes de desarrollo con flexibilidad y contextualización para la gestión integrada del proceso educativo con las actividades de ciencia, tecnología e innovación, redes académicas, extensión universitaria, entre otras consideradas en la evaluación del desempeño. Todo ello favorecerá una preparación integral del docente, al permitirle transitar hacia estadios superiores en el dominio de contenidos relacionados con la especialidad de su profesión, la labor educativa-instructiva, producción científica y proyección axiológica. El trabajo político-ideológico y para la defensa intencionará su actualización en relación con el acontecer internacional y nacional, y las problemáticas usuales de la sociedad.

Constituyen objetivos específicos del sistema de superación de profesores e investigadores de las universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación subordinadas al MES (2015), los siguientes:

1. Identificar necesidades de superación de profesores e investigadores, individuales y colectivas, mediante el diagnóstico sistemático y satisfacerlas sobre la base de tres pilares básicos: la auto-preparación, los posgrados (en toda su variedad, haciendo énfasis en la maestría, el doctorado y el postdoctorado), y la participación en la vida orgánica de la universidad en general, de la facultad y del departamento en particular
2. Elevar permanentemente la calificación y el acervo cultural para el mejor desempeño profesional y pedagógico a fin de dirigir o participar en proyectos de investigación, desarrollo e innovación, publicar en revistas científicas de alta visibilidad, y educar a través de la instrucción, contribuyendo a la formación de valores, al conocimiento de la política económica y social de la Revolución Cubana y a la consecución de una mayor eficiencia académica
3. Dirigir y participar en proyectos extensionistas y contribuir al desarrollo académico, cultural y deportivo de la universidad
4. Desarrollar habilidades para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones e integrarlas a los procesos universitarios y a la gestión de su propio conocimiento
5. Propiciar el uso culto de la lengua materna y la comunicación en lenguas extranjeras para el mejor desarrollo de la profesión y de la actividad científica
6. Dominar las normas y reglamentaciones vigentes en la educación superior relacionadas con la actividad docente y científica
7. Conquistar a los profesores e investigadores más jóvenes y de reciente ingreso hacia la actividad científica y el trabajo académico, de modo que la formación doctoral se convierta en una de las principales aspiraciones del investigador y del profesor universitario
8. Alcanzar el grado científico de doctor y la máxima categoría docente o científica

El diagnóstico permanente de las necesidades de superación profesional del profesorado en la universidad es una herramienta clave para convertir las debilidades y amenazas en fortalezas y oportunidades, propiciando la democratización de la educación, la instrucción y la cultura en su diversidad de formas y contenidos, así como la participación activa del sujeto. El jefe de departamento aprueba el plan de superación profesional del profesorado con carácter anual de acuerdo con las orientaciones de la dirección universitaria, la proyección de desarrollo de la facultad y del departamento, las características de la carrera, el diagnóstico del profesor y contexto, entre otros elementos.

Al existir una correspondencia entre la oferta y demanda de las diversas formas organizativas de la superación profesional, con calidad y esmero se fortalecerá el modo de actuación del profesorado, al dotarlo de las competencias fundamentales para realizar su trabajo con efectividad y eficiencia. Para ello es imprescindible incorporar o sistematizar contenidos claves para su labor habitual, como teoría científica, problemas sociales de la ciencia y tecnología, innovación tecnológica, metodología de la investigación científica, comunicación y dirección científicas, tendencias actuales de las ciencias de la educación, pedagogía y didáctica, así como otros potenciadores del aprendizaje de lenguas extranjeras y el perfeccionamiento de la norma cultura del español.

La gestión de proyectos de diversa naturaleza (investigación, desarrollo e innovación, extensión universitaria, socioculturales, artísticos, comunitarios, entre otros), facilitará la dinamización de procesos sociales y culturales en y desde el contexto universitario. Esta es una vía idónea para la formación y desarrollo de habilidades, capacidades, valores y actitudes, en consonancia con el aprovechamiento de los potenciales endógenos, el patrimonio vivo del territorio, las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otros.

Todo lo enunciado fundamenta la pertinencia de los principios para la elaboración de los sistemas y planes de superación profesional de los profesores, estos son: prioridad de las necesidades del departamento, carácter integrador y centralidad de la preparación política e ideológica, importancia de la participación, la motivación y el compromiso, la evaluación y el control (MES, 2015). El diseño del plan de superación profesional del profesorado, por cada departamento, no es un documento estático, pues está en constante cambio y se enriquece a partir de las necesidades del área, la categoría docente, científica, título académico y grado científico del docente o investigador, en relación con las tareas asignadas y la proyección departamental en el año.

En este sentido, el diseño del plan de superación profesional del profesorado parte de un diagnóstico exhaustivo, debido a la heterogeneidad de este (formación profesional, diferencias etarias, de actitudes, motivaciones e intereses, entre otros). Se enfatiza en la preparación político-ideológica del docente, así como en temas o temáticas afines a las materias que usualmente imparte y otras relacionadas con las prioridades del departamento, la facultad y la universidad.

La evaluación debe realizarse sobre la base del diagnóstico, y a partir del plan de desarrollo institucional aprobado en el departamento, que contenga metas retadoras para el profesor o investigador. La evaluación puede realizarse mediante la observación de clases, en la preparación metodológica, en los resultados como tutor o profesor principal de año, en el trabajo diario como miembro de un colectivo docente o de investigación, en la promoción de categorías docentes

o científicas, en la aprobación de exámenes o cursos, en la obtención de un título académico o de un grado científico, entre otras actividades (Ibidem, 2015). Los directivos de la facultad y la universidad controlan, tanto la evolución del sistema como los planes de superación profesional de los docentes. Para ello consideran indicadores, comunicados previamente al profesorado, para evitar incomprensiones y alcanzar resultados satisfactorios.

A todo recién graduado en preparación profesional, se le asignarán dos tutores para atenderlo durante esta etapa: uno en la universidad o Entidad de Ciencia, Tecnología e Innovación (ECTI) y otro en el área asignada de producción o servicios, que le oriente y asesore profesionalmente. Se le elabora un plan de desarrollo que comprenda el período que se establezca, aprobado por el jefe del departamento, con el visto bueno del decano. Los tutores controlan la ejecución del plan y realizarán su evaluación anual según lo establecido en la Sección Novena del Decreto No. 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, para el período de preparación laboral (Ibidem, 2015).

Cada recién graduado debe autoprepararse, recibir una superación profesional en contenidos relacionados con su especialidad y disciplina, y otros que le permitan ejercer como profesor universitario. Para ello, es imprescindible el diseño e implementación de un plan de desarrollo en pos de prepararlo de manera adecuada para el cumplimiento de su rol, destacando el trabajo docente-metodológico y la investigación científica. Esto le permitirá alcanzar niveles superiores de formación académica y científica, y el desarrollo de competencias profesionales para educar a través de la instrucción.

La concepción del plan de desarrollo de todo docente en el contexto universitario requiere de varios elementos, los que varían de acuerdo a la categoría docente y científica. No obstante, son imprescindibles: el diagnóstico, a partir de los resultados emanados de la reciente evaluación, la participación en las tareas de impacto vinculadas a la comunidad, la formación político-ideológica, el protagonismo como educando en diversas formas organizativas de la superación profesional, la formación de una cultura científica mediante la participación en proyectos de investigación, la visibilidad de su producción (textos científicos socializados a través de revistas indexadas, libros y memorias de eventos), y la implicación consciente en el trabajo docente-metodológico del departamento.

De acuerdo con la Resolución 75 del MES (2015), cada universidad o ECTI elabora su propio sistema de superación para profesores e investigadores a corto, mediano y largo plazo, y las facultades y departamentos sus planes, que forman parte de la planeación estratégica de la institución. Las facultades y departamentos con carreras y disciplinas que se desarrollan en los centros universitarios municipales, y cuyo proceso docente se efectúa con la participación fundamental de profesores a tiempo parcial, asumen la responsabilidad de diseñar, ofertar y controlar el desarrollo con calidad de opciones de superación para esos claustros en los campos profesionales correspondientes.

La realización sistemática de controles por todas las instancias, permite valorar el cumplimiento del plan acordado para cada docente. Esto facilita la evaluación de la calidad y adopción de acciones de mejora ante las dificultades detectadas, desde la inclusión de actividades y tareas en la concepción del sistema de trabajo del departamento y el plan de trabajo individual del docente.

La evaluación de la calidad está encaminada al incremento de la eficiencia académica y al aseguramiento y mejoramiento continuo de la calidad de la formación del profesional, sobre la base del uso eficiente de los recursos disponibles, especialmente los recursos humanos y su estrategia de formación científica, profesional y pedagógica (Ruiz et al, 2021). De ahí que los procesos evaluativos, en el contexto universitario, se basan en la autoevaluación como forma de regulación interna para perfeccionar los resultados alcanzados, la profesionalización de los recursos humanos y su participación activa.

En este sentido, se necesita implicar de forma efectiva los distintos niveles de dirección y organizativos, para garantizar unidad, compromiso y eficiencia en el accionar pedagógico de la comunidad universitaria. Se debe priorizar al departamento como el espacio esencial para gestionar, dar seguimiento y evaluar la superación profesional del profesorado.

La evaluación de las acciones concebidas en los planes de superación profesional del profesorado genera información que puede utilizarse para la toma de decisiones acertadas y oportunas. De igual manera, posibilita la determinación de fortalezas y debilidades de manera colectiva, y prepara al profesorado para proyectar el desarrollo académico de carreras y programas de posgrado a corto, mediano y largo plazos.

Conclusiones

La superación profesional del profesorado universitario se distingue por su carácter procesal, sistémico y sistemático, enfocado al perfeccionamiento de competencias y al mejoramiento del desempeño en el contexto educativo. Ella evidencia una adecuada articulación del desarrollo actual al potencial, a partir de estrategias para aprender y emprender.

La gestión de la superación profesional del profesorado universitario requiere de creatividad en el diseño de los planes, a partir de un diagnóstico adecuado, que considere tanto las necesidades personales como institucionales. El control en la ejecución de los planes a nivel de departamento, facultad y universidad permitirá identificar el impacto en el proceso formativo de profesores e investigadores, y su trascendencia en la educación de los educandos. La evaluación antes, durante y después es un requisito indispensable para establecer acciones de mejora continua en pos de la satisfacción.

Referencias bibliográficas

- Addine, F., García, G. y Bernaza, G. (2013). *Fundamentos de la Educación de Posgrado*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bernaza, G. y Lee, F. (2005). Algunas reflexiones, interrogantes y propuestas de innovación desde la perspectiva pedagógica de la educación de postgrado. *Revista Iberoamericana de Educación*. 36 (13): 1-6.
- Bernaza, G. J., Troitiño, D. M. y López, Z. S. (2018). *La superación profesional: mover ideas y avanzar más*. La Habana: Editorial Universitaria.
- Cánova, A., Cruz, L., Vecino, U. y González, S. L. (2019). Gestión de la superación profesional como factor clave para los profesores universitarios. *Revista Cubana de Educación Superior*. 38 (3).

- Diéguez, R., Riol, M. y De León, T. M. (2021). Formación y superación del profesorado desde el proceso de profesionalización docente. *Educación y Sociedad*. 19 (Especial): 138-155.
- Hernández, A. (2017). *La gestión de proyectos socioculturales en la formación permanente del Licenciado en Educación: Instructor de Arte*. (Tesis de doctorado, Universidad de Ciego de Ávila «Máximo Gómez Báez»).
- Ministerio de Educación Superior (MES) (2015). *Resolución No. 75/2015 Sistema de superación de profesores e investigadores de las universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación subordinadas al Ministerio de Educación Superior*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. No. 29. La Habana.
- Ministerio de Educación Superior (MES) (2019). *Resolución No. 140/2019 Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. No. 65. La Habana.
- Noda, E. y Surós, E. M. (2020). *Educación Superior de calidad: una respuesta necesaria a los objetivos de la Agenda Educativa 2030*. La Habana: Editorial Universitaria.
- Núñez, J. (2020). *Universidad, Conocimiento y Desarrollo: Nuevas encrucijadas. Una lectura desde Ciencia, Tecnología y Sociedad*. La Habana: Editorial UH.
- Ruiz, A., Hernández, A. y Lara, R. (2021). Proceso de acompañamiento para la evaluación y acreditación de carreras y programas de posgrado. *Educación y Sociedad*. 19 (1): 170-182.