



Julio 2016 - ISSN: 1989-4155

APUNTES DE SUPERACIÓN INTEGRAL DE LOS PROFESIONALES EN INSTITUCIONES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Adrián Cánova Herrandiz¹

Secretario docente de la Facultad de Ciencias Técnicas
Universidad de la Isla de la Juventud. Cuba.
acanova@cuij.edu.cu

Leonardo Cruz Cabrera²

Rector de la Universidad de la Isla de la Juventud. Cuba.
lcruz@cuij.edu.cu

Uliser Vecino Rondan³

Decano de la Facultad de Ciencias Técnicas
Universidad de la Isla de la Juventud. Cuba.
uvecino@cuij.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Adrián Cánova Herrandiz, Leonardo Cruz Cabrera y Uliser Vecino Rondan (2016): "Apuntes de superación integral de los profesionales en instituciones de la educación superior", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (julio 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/superacion.html>

RESUMEN

La superación profesional del claustro universitario es la respuesta a la necesidad que tienen las Instituciones de la Educación Superior de contar con un personal calificado y productivo. Las universidades se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues esta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. La adquisición de los conocimientos elementales que formaran parte del quehacer diario y que repercutirá en el desempeño laboral, influyen elementos psicológicos y sociológicos que se deben tener en cuenta a la hora de ejecutar un programa de capacitación, las emociones, motivaciones y deseos de los recursos humanos para perfilar su capacitación. Las tendencias actuales que se vienen desarrollando en el mundo, con vistas a una mejor comprensión y aceptación de los trabajadores de los programas de capacitación y así redundar en un mejor desempeño laboral. En consecuencia esta investigación se propuso como objetivo determinar los apuntes de Superación Integral que contribuya al establecimiento de las concepciones del desempeño profesional del profesor universitario desde la gestión del conocimiento.

Palabras clave: desempeño, educación superior, superación.

ABSTRACT

The professional development of university staff is the answer to the need for the institutions of higher education to have a qualified and productive workforce. Universities are concerned with training human resources, as this seeks to update their knowledge with new techniques and working methods to ensure efficiency. The acquisition of the basic skills that were part of everyday life and impact on work performance, influence psychological and sociological elements that must be taken into account when implementing a training program, emotions, motivations and desires of resources humans to shape their training. Current trends that are being developed in the world, with a view to better understanding and acceptance of workers in training programs and thus lead to better job

¹ Ingeniero Agrónomo.

² Doctor en Ciencias Técnicas, Licenciado en Física.

³ Maestro en Ciencias de Dirección, Ingeniero Agrónomo.

performance. Consequently this research was to determine the objective of the comprehensive notes that contribute to the establishment of the concepts of professional performance of university professors from knowledge management.

Keywords: performance, higher education, improvement

INTRODUCCIÓN

El conocimiento se transforma en un factor estratégico de gran importancia para el desarrollo de las naciones; la preparación de las personas adquiere un valor significativamente relevante para ocupar diferentes puestos en las organizaciones, a las que se les exige un mayor nivel de profesionalidad y desempeño en el entorno competitivo, donde las tecnologías de la información caracterizan el aprendizaje de por vida; a este imperativo no escapa ningún sector de la vida económica, social y política de ningún país (Vecino, 2007).

La crisis que caracteriza la época actual es expresión de las profundas transformaciones que en el orden político, social y económico han tenido lugar en el planeta. La complejidad de esos fenómenos en los países latinoamericanos se revela, entre otros, en la presencia de serias desigualdades y contradicciones que limitan su desarrollo. Ante este escenario, todas las organizaciones están en constante riesgo y dentro de ellas, las Instituciones de Educación Superior de la región latinoamericana tienen ante sí retos y desafíos importantes para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, democrática y equitativa, basada en un desarrollo sustentable (Almuiñas y col, 2013).

En la actualidad los retos que enfrentan las Instituciones de Educación Superior, se han declarado como pilares fundamentales para el desarrollo de la sociedad, el logro de mayores niveles de calidad y de pertinencia en sus resultados. En este sentido, la calidad debe estar vinculada con el mejoramiento institucional y se requiere para ello desarrollar procesos evaluativos pertinentes a nivel institucional y/o global, centrados tanto en los insumos, como en los procesos, sus resultados e impactos. Es así que, entre otros aspectos, la calidad también comprende los aspectos vinculados con la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes (Passailaigue y col, 2014).

En Cuba, donde la educación deviene en importante motor del desarrollo social y personal, se le plantean al docente exigencias muy altas, a partir de la concepción del maestro como educador y modelo para sus estudiantes. Es así que se concretan requerimientos profesionales y humanos, especialmente éticos, políticos, e ideológicos que deben estar presentes en el desempeño de su labor. Estos requerimientos están sustentados en las concepciones educacionales más progresistas desde el punto de vista social (Ojalvo, 2012).

La educación superior cubana está destinada a desempeñar un rol fundamental en el proceso de formación del capital humano, contribuir al cambio de mentalidad y a la aplicación de nuevos métodos y estilos de gestión, no solamente en el sector empresarial, sino también dentro de sus escenarios educativos, sobre todo, si realizan cambios importantes en sus estructuras, en sus sistemas organizacionales y en su administración (Cruz y col, 2014).

En este contexto, la Universidad de la Isla de la Juventud la cual tuvo sus inicios como parte de las Instituciones de la Educación Superior hace más de 35 años, ha desarrollado una intensa actividad en la formación profesional en las ciencias técnicas, humanísticas y sociales, esto ha contribuido a su reconocimiento territorial en el impacto manifiesto hacia la formación del postgrado en el territorio, no obstante, el proceso formación académica y científica del claustro universitario ha sido lento, lo que limita alcanzar los estándares establecidos por la educación superior cubana, al no contar con un desarrollo sostenido y acelerado de sus recursos humanos, que posibilite elevar la calidad de los indicadores de acreditación que caracterizan a la universidad actual y las transformaciones que requiere la propia organización como consecuencia de limitaciones en la preparación y calificación de estos recursos.

Se ha decidido realizar un experimento de integración de los centros de educación superior en las provincias de Artemisa, Mayabeque y el Municipio Especial de la Isla de la Juventud. En este último, desde el segundo semestre del año 2012, se ha iniciado un proyecto de investigación-acción como un proyecto de innovación organizacional con el propósito de desarrollar un programa de cambio que permita mejorar los procesos sustantivos y como consecuencia, las relaciones entre la universidad y

la sociedad, en particular, con las empresas y el gobierno local como demandantes de los servicios de la educación superior (Cruz y col, 2014).

Como parte de la integración de la educación superior en la Isla de la Juventud, se han desplegado acciones para el desarrollo del personal, a partir de un grupo de cursos coordinados entre los departamentos, los que responden a un Sistema de Superación Integral aprobado en el año 2014. Si bien este proceso persigue la formación académica y científica del claustro, aún no se ha logrado consolidar su instrumentación a nivel de departamentos y facultades, algunas áreas han aplicado el diagnóstico de necesidades de superación, mientras que otras se han concentrado en la ejecución de las 28 modalidades de cursos aprobadas en este sistema.

En los análisis hechos a los objetivos de postgrado de la institución universitaria pinera, se constata que se ha experimentado en los últimos tres años, a partir del proceso de integración de la educación superior, un incremento de la preparación de los profesores, la cual se expresa en forma numérica, se proyectan un número de docentes para alcanzar el grado académico y científico, pero al actual ritmo el cumplimiento de los indicadores del Ministerio de Educación Superior no se logrará con la celeridad necesaria, esto se debe a que la estrategia de doctorado y maestría, no se concibe como un sistema de crecimiento progresivo y basado en una política de seguimiento y control de los departamentos, las acciones concebidas para todos el claustro en los planes del centro, poseen un componente externo importante, sin embargo, hacia lo interno se proyectan muy pocas acciones en las diferentes vertientes de la superación, como la de dirección, la profesional, la económica, la jurídica y la política e ideológica.

El objetivo general de la investigación es: determinar los apuntes de Superación Integral que contribuya al establecimiento de las concepciones del desempeño profesional del profesor universitario desde la gestión del conocimiento.

Métodos y técnicas

Los métodos del conocimiento utilizados en la presente investigación se resumen en los siguientes:

El método histórico y lógico: a partir del problema científico planteado, se realizó un estudio lógico e histórico que permitió analizar momentos significativos del estado del arte de la superación y desempeño profesional presentes en las transformaciones de la educación superior antes del entorno cambiante y de manera general, en particular, comprender y determinar las tendencias que se manifiestan durante la evolución del proceso de gestión del conocimiento.

El sistémico estructural: para abordar la comprensión y solución del problema científico a partir del objeto de estudio, permitiendo modelar y desarrollar la propuesta de superación integral a través de sus componentes en la Universidad de la Isla de la Juventud, teniendo en cuenta el papel del entorno y los procesos que ocurren en su interior.

El deductivo - inductivo: permitió desarrollar sobre la base de las teorías generales existentes, conclusiones particulares sobre el proceso de gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior y deducir las etapas por las que han ido transitando la Universidad de la Isla de la Juventud.

El método análisis y síntesis: para configurar una estructura cronológica y presente sobre el objeto de estudio en esta investigación, que permita utilizar de manera racional la lógica formal para encontrar un equilibrio entre ambos procesos.

El método de la modelación: permitió conformar el marco teórico, determinando las características y las relaciones fundamentales con los indicadores de las variables objeto de investigación.

1.1. Instituciones de Educación Superior

En sus orígenes, las universidades se convirtieron en las instituciones que atesoraban todo el conocimiento de la sociedad. Hasta la primera mitad del pasado siglo XX, era posible afirmar con bastante certeza que cuando una persona cultivaba sus estudios universitarios estaba preparada para ejercer profesionalmente durante toda su vida. En la actualidad, no ocurre de ese modo, ni los conocimientos se atesoran privilegiadamente en la sociedad, ni es posible pensar en tener desempeños profesionales exitosos sin una constante actualización (Horruitiner, 2006).

Para que las universidades puedan cumplir con ésta función social, debe prestarse atención al desarrollo de la calidad técnica, política e ideológica de su personal, considerando como desarrollo, el incremento general y la intensificación de las técnicas y capacidades de un individuo o grupo a través del aprendizaje consciente o inconsciente. La formación y desarrollo benefician a la organización, a los individuos y a las relaciones humanas ya que elimina deficiencias e insuficiencias en el desempeño laboral, garantiza el personal calificado para alcanzar los objetivos y ayuda a los trabajadores a identificar las metas de las Instituciones de Educación Superior (Vecino, 2007).

En las últimas décadas, las universidades están experimentando nuevos roles y tendencias que tienen serias implicaciones en su estructura y funcionamiento. Los gobiernos y organismos implicados en la educación superior están implementando estrategias para mejorar la eficiencia en las universidades y así asegurar su correcto funcionamiento. En este sentido, son muchos los estudios que abordan la evaluación de las universidades mediante la utilización de sistemas de indicadores (Palomares y col, 2008).

La Universidad está en un cambio paradigmático que pone énfasis en el uso de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje. Los métodos magistrales y expositivos de transmisión del conocimiento dejan de tener el protagonismo absoluto y se incorporan metodologías nuevas que ceden el protagonismo al alumno y a la participación activa y responsable en su propio proceso de aprendizaje (Bozu e Imbernon, 2012).

Las condiciones actuales del desarrollo de la sociedad cubana han posibilitado elevar el nivel cultural de la población y contribuir, de manera justa y equitativa, a la posibilidad de acceso a estudios superiores, iniciando la entrada al siglo XXI con la creación de las Sedes Universitarias, de modo que quedara garantizada la continuidad de estudios universitarios a los egresados de los diferentes Programas de la Revolución y se pudiera introducir el concepto de universalización de la educación superior (Mendoza y col, 2010).

Cada día crece el número de Instituciones de Educación Superior que se acogen a la aplicación de la dirección estratégica como enfoque de gestión para así responder a las demandas crecientes y dinámicas del entorno. Uno de los componentes que integran ese enfoque es el control estratégico, factor indispensable para implementar una estrategia institucional exitosa. Sin embargo, la práctica demuestra que al mismo no siempre se le ha prestado la adecuada prioridad y atención por parte de los directivos universitarios (Almuiñas y col, 2013).

En Cuba es el Ministerio de Educación Superior, quien regula y controla el trabajo de las Instituciones de Educación Superior, y traza las políticas y las estrategias en términos de capacitación de los recursos humanos. Es por ello que; la superación del personal es un componente fundamental en el sistema de trabajo de las universidades. La necesidad de superación del personal en las universidades, está dada en la diferencia entre el desempeño real y el requerido en determinada área de actividad del sistema organizativo. Por tanto, el desarrollo profesional constituye la manera más económica de eliminar esa diferencia, con la ejecución de planes de carrera para el trabajador y con el total entendimiento del mismo.

A criterio de los autores de la presente investigación, la superación profesional del claustro universitario es la respuesta a la necesidad que tienen las Instituciones de la Educación Superior de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las universidades se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues esta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

1.1.1. El profesor universitario ideal. Necesidades de superación

La enseñanza universitaria ha sido la función esencial de la universidad, sobre todo cuando el proceso de transferencia pedagógica ocurre de manera regular y sistemática. De este modo, el profesor debe prepararse para actuar de una manera eficaz, dado que se considera que la formación del profesor es un factor determinante de la calidad de enseñanza (Villalobos y Melo, 2008).

Un buen profesor es aquel que logra desarrollar las capacidades intelectuales de sus alumnos y formarlos científicamente. Para ello es importante una buena ejecución de los siguientes procesos educativos: formar la inteligencia más que la memoria de sus alumnos, el buen docente fomenta en su alumno el espíritu investigativo, el hábito de la lectura, la capacidad de crítica sana, objetiva y madura; los hábitos de trabajo intelectual, la motivación para seguir estudiando y aprendiendo durante toda la vida, no por obtener una buena nota y aprobar un curso, sino para acrecentar los propios conocimientos, para ser una persona más competente y por lo mismo más útil a la sociedad (Neira, 2010).

La figura del profesor es vital para que los demás elementos del proceso funcionen adecuadamente gracias a la función que debe desarrollar como guía y mediador. El profesor es el representante de las aspiraciones sociales, pero los que van a ser objeto de transformación son los estudiantes y esto es un proceso no solo consiente sino motivado. El papel de los docentes en la dirección del proceso docente educativo es en las instancias de orden mayor, las que tienen un carácter estratégico y se corresponde a sistemas más complejos (Acosta y col, 2010).

La figura del profesor siempre ha ocupado un lugar esencial en las concepciones educacionales de todos los tiempos. Sin embargo, este rol se ha hecho cada vez más complejo, sobre la base de las exigencias científicas y sociales de cada época. En la actualidad, ya no se trata de ocupar el lugar protagónico en el proceso, imponiendo conocimientos, hábitos y valores, a partir de posiciones autoritarias (Ojalvo, 2012).

Los autores de la presente investigación refieren que, en la actualidad la educación superior se enfrenta a una serie de desafíos en un mundo que se transforma y tiene profundos cambios. La educación, en particular la superior, se ha vuelto masiva dentro de las fronteras de cada país, también su carácter y el alcance de sus funciones, el tono cultural de las instituciones que la proveen y su anclaje en la sociedad, la composición de sus colectivos académicos y estudiantiles, todo esto expresa un claro vínculo nacional. Por ello se debe revisar su misión y redefinir muchas de sus tareas sustantivas, en especial aquellas que se relacionen con las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y superación continua.

1.2. Proceso de formación general integral

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje (González y González, 2007).

La sociedad del siglo XXI exige a la universidad la formación de profesionales que se desempeñen con autonomía, competencia y flexibilidad en escenarios heterogéneos, complejos y cambiantes, con la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en un proceso de aprendizaje permanente. Ello plantea necesariamente un cambio en la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en las universidades y de los roles que asumen en este proceso, profesores y estudiantes (González, 2009).

La Universidad como institución educativa tiene dentro de sus objetivos fundamentales solucionar los problemas y demandas del entorno social, a través de la formación y capacitación de los recursos humanos, los cuales deben ser capaces de darle solución a esas demandas, y a su vez, incorporarse al mercado del trabajo con alto nivel de competitividad (Mendoza y col, 2010).

Los autores de la investigación expresan que, una primera demanda que enfrentan en la actualidad las universidades, es la formación permanente del profesorado, para poder cumplir con la nueva misión relacionado con los modos 1 y 2 los que plantean, la formación académica y adquisición de los conocimientos necesarios para su vinculación de la teoría a la práctica, con ello masificar la Educación Superior en los territorios, de manera que se construya el nuevo modelo de universidad que garantice igualar el acceso al egreso, a través de una adecuada estrategia de permanencia.

La necesidad de explicitar una segunda demanda; la de gestionar la formación posgraduada, como una vía para el desarrollo profesional del profesor, que posibilite que estos profesionales alcancen los conocimientos, habilidades y recursos pedagógicos, para poder enfrentar, de manera científica, su labor como docentes universitarios y, con ello, contribuir a la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones de la educación superior.

La docencia debe incluirse y moverse dentro de un marco más amplio y abarcador como es el de formación integral o educación superior. Por ello, las palabras "docente" o "profesor" resultan cortos o pobres para expresar toda la tarea que abarca el concepto de acción educativa. "Maestro", "formador", "educador" resultan conceptos más amplios, que trascienden la mera transmisión de conocimientos y la simple formación de destrezas, técnicas o habilidades (Neira, 2010).

De este modo, es primordial el desarrollo de competencias docentes que permitan la orientación de los estudiantes, ya que la eficacia de la instrucción se traduce en las destrezas que los alumnos poseen en sus carreras profesionales, tanto como en su posterior contribución a la sociedad. Los profesores no son portales de información sino luces de conocimiento. Los docentes deben inspirar curiosidad y ganar admiración, y la forma en la que adquieren estas nobles calificaciones está parcialmente basada en las nociones de los estudiantes sobre el docente ideal (Cook y col, 2010).

Las Instituciones de Educación Superior tienen ante sí grandes retos, los que exigen cambios importantes en las políticas y estrategias actuales y futuras, de forma tal que fortalezcan su capacidad para transformarse y propicien el progreso que requiere la sociedad. Por ejemplo, se deben orientar esfuerzos hacia el logro de una formación más integral de los profesionales; el desarrollo de investigaciones científicas en función de las demandas sociales, al promover y difundir el conocimiento acumulado y creado; la oferta de un posgrado más pertinente; el fortalecimiento de su función extensionista; la elevación de la calidad de la formación del claustro; la búsqueda de fuentes alternativas de financiamiento para enfrentar la escasez de recursos existentes, entre otros (Passailaigue y col, 2014).

Según D' Alessio (2015), la educación provee a los sujetos las herramientas básicas para su socialización presente y futura. Así, es fundamental que los profesores, aparte de transmitir conocimientos, puedan también ser la brújula que les permita a los estudiantes descubrir qué hacer con lo aprendido y analizar críticamente las situaciones, interrogarse acerca de las mismas y resolver problemas.

A partir de lo anterior se refiere que, se puede concluir que la formación y desarrollo benefician a la organización, a los individuos y a las relaciones humanas ya que elimina deficiencias e insuficiencias en el desempeño laboral, garantiza el personal calificado para alcanzar los objetivos y ayuda a los trabajadores a identificar las metas de las universidades. De ahí que las universidades cubanas como bastión principal en la gestión del conocimiento deben estar a la par del desarrollo del intelecto humano de las empresas en todos los escenarios de la vida económica, política y social.

1.3. Modelos de superación integral

Se relaciona la propuesta de Alonso y col. (2010), en la propuesta de dimensiones e indicadores que caracterizan la superación profesional requerida de los docentes y tutores de las empresas. Proponen indicadores y dimensiones los cuales determinan los principales aspectos entre los valores requeridos para el proceso de superación mediante los requisitos del desempeño. Las dimensiones son relacionadas con elementos económicos, sociales y tecnológicos los que orientan la dirección de los procesos mediante la superación los que aseguran la formación de un profesional competente.

Se presentan los indicadores que permiten la operacionalización de cada una de las dimensiones propuestas en la práctica. Los indicadores tienen un carácter integrador y una comprensión medible en la preparación alcanzada en cada dimensión. Respecto a los indicadores económicos se resalta la preparación del contenido de la actualidad nacional e internacional y como se aplican en el contexto laboral en el que se desempeñan profesionalmente. Se fomenta la aplicación de alternativas en su desempeño laboral, que les permitan elevar la eficiencia económica en el proceso de las prácticas

profesionales que realizan. Una adecuada formación económica, les permitirá alcanzar una adecuada formación básica general profesional, que se identifica en la dimensión social.

No obstante, de forma significativa en los modos de actuación de los profesionales en las tendencias actuales del siglo XXI, son requisitos oportunos el dominio de las nuevas tecnologías, las cuales llevan un aumento paulatino de sus recursos. Es vital interés la madurez alcanzada en el tema para el desarrollo de la sociedad científica y universitaria, en la propuesta de de tecnologías las dividen en aspectos técnicos, en los pedagógico y lo referido a la dirección educacional, todos con características propias de las instituciones universitaria en la actualidad.

Según García (2012), en su propuesta de modelos de formación: la investigación de la enseñanza y el conocimiento de profesores. Los modelos de formación de profesores han surgido en los últimos años coincidiendo con la investigación del profesor y sus funciones, que nos han situado en unas perspectivas distintas según las diversas líneas o tendencias.

La autora utiliza encuestas de opinión dirigidas a alumnos y profesores, con escasa repercusión en la formación de los docentes. Plantea que el profesor debía tener una formación importante sobre conocimientos de diferentes materias, ya que su principal papel era de transmisor de estos conocimientos culturales acumulados a lo largo de la historia. Se denomina a este Paradigma Culturalista o Racionalista.

La revisión de la metodología científica que le ha servido de apoyo lleva hacia nuevos enfoques en los estudios sobre la formación del profesor. De este modo, se relega al profesor al papel de mero aplicador de las directrices que los investigadores de la enseñanza le proporcionan y que él deberá aplicar a las situaciones que se le presenten.

En la propuesta de la autora se evidencia que, parte de los análisis desde el punto culturalista la cual relaciona con la reproducción del conocimiento, de igual manera hace referencia a los elementos tecnológicos se basa en las técnicas eficaces de la enseñanza la denominadas micro enseñanza. En su supuesto relaciona los procesos y productos vistos desde la conducta del profesor y las competencias docentes demostradas.

Utiliza como eje central los paradigmas y modelos de formación a los cuales se les confiere mayor significación con la aplicación de las características propuestas desde los elementos más importantes. Por otra parte señala los procesos de carácter humanistas, pensamiento del profesor y lo ideológico catalogados de esenciales para el desarrollo de las funciones primarias del proceso formativo.

Por otra parte Moreira y col. (2013), los que proponen una estrategia de superación para profesores de Educación Física de la Universidad de Pinar del Río. En la estrategia se estableció un período no mayor de cinco años para superar al personal docente graduado de nivel superior, en los temas didáctico pedagógico, organizativo metodológico, científico técnico, continuidad del proceso docente educativo y contenidos específicos; los mismos tenían grados de prioridad para los tres niveles que establecían para la clasificación de los profesionales, dando a entender con limitaciones, pues solo se referían al carácter externo de los sujetos, ubicándolos según su ocupación laboral y situación académica y no por los resultados de un diagnóstico individualizado.

Los autores plantean que, tiene importancia para la estrategia el desarrollo científico técnico y metodológico de los profesionales la concepción de una estrategia de superación que parta de las condiciones reales de cada individuo y vaya logrando niveles ascendentes atendiendo a las necesidades más objetivas. Por lo cual después del análisis realizado que entre los elementos que se deben concebir para la estrategia tiene que tener como principio, que parta con enfoque de sistema y de carácter integrado para el logro de los resultados planificados en consonancia con las tendencias actuales de la educación superior.

Se coincide que, en la conformación de la estrategia hay aspectos vitales, los aspectos seleccionados fueron: necesidades sociales, encargo social, modelo del profesor, categorización de los docentes, diagnóstico individualizado, ruta crítica y el impacto social. Este modelo se fundamenta tanto en elementos estructurales como funcionales los cuales entre sí permiten un correcto desempeño

basado en dos aspectos fundamentales: necesidad social y encargo social, aspectos que caracterizan al modelo del profesor.

Se aplica un diagnóstico individualizado que determinan las necesidades de superación de cada profesional, donde se interrelacionan fuentes - contenido- métodos cuyos resultados permiten categorizar al profesional a partir de cuatro niveles de desarrollo. Al tener categorizados en niveles a los docentes se pasa al establecimiento de la proyección de la superación utilizando la alternativa más eficiente a corto, mediano y largo plazo con el objetivo de alcanzar mayor grado de desarrollo profesional.

Para el establecimiento de las vías se rige por lo establecido en la resolución 6 del 96 sobre la Educación de Postgrado, sobre niveles de superación por cada docente en su preparación profesional. El nivel I: doctorado; nivel II: especialidades, maestrías; nivel III: entrenamientos, cursos, diplomados y nivel IV: autopreparación, conferencias, seminarios.

Por otra parte se realiza el análisis a la propuesta de modelo de superación individual del profesor de enseñanza media según Velázquez (2013), donde se evidencia que la autora resalta que la superación del docente requiere de conocimientos, motivaciones y habilidades que promuevan, y a la vez, den lugar a una cultura general, capaz de adaptarse a las exigencias de la sociedad actual. Siendo una alternativa la superación continúa que sigue siendo un aspecto de primer orden en el funcionamiento de la universidad.

A ello se suma que a escala mundial, se ha reconocido de modo generalizado, la importancia del personal docente para llevar a cabo los procesos de instrucción y educación, incluso bajo aquellos enfoques y puntos de vista que no coinciden con los principios formativos de la educación superior cubana.

La propuesta tiene como principio la superación individual y se divide dos vertientes, la primera correspondiente con las necesidades de la escuela y el territorio donde se proponen un conjunto de indicadores relacionados con la elevación y satisfacción de los niveles científicos y cumplimientos de las necesidades del profesor, así como la calidad del aprendizaje del alumno. La segunda vertiente en correspondencia con las necesidades e intereses del docente donde de igual forma se proponen indicadores en este caso con énfasis en la adquisición del conocimiento y cumplimiento con calidad de las acciones de superación planificadas dando como salidas principal el cambio de categoría docente.

Las dos vertientes tienen como salidas el control de la superación las cuales son evaluadas como frecuentes, parcial, final y las evaluaciones profesorales en períodos mensuales y trimestrales. El autor de la presente investigación resalta el hecho que las evaluaciones deben corresponderse con año fiscal para una evaluación pertinente y bien concebida que comprenda los indicadores y variables definidos por la alta dirección y nivel ministerial.

Se concluye por parte de los autores de la presente investigación que, las transformaciones curriculares implican que los profesores adquieran nuevos aprendizajes y una nueva forma de concebir (concepciones) la construcción del conocimiento y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas condiciones, en teoría, llevarán a una nueva forma de trabajo en el aula e implicarán modificaciones en los pensamientos y creencias acerca de la educación y sobre su rol en esta actividad. Estos cambios requieren de tiempo para que se consoliden, situación contraria a lo que requiere la reforma: implementación inmediata.

1.4. Superación integral para la mejora del desempeño profesional

El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje (González y González, 2007).

El profesional de la educación desempeña un rol fundamental en la transmisión de las experiencias acumuladas por la sociedad, por ser el que dirige el proceso de enseñanza-aprendizaje; este encargo social lo podrá cumplir en la medida que se supere ininterrumpidamente, gane en eficiencia en el uso y manejo de todos los medios disponibles para enseñar y genere actividades creadoras. En este sentido, la superación como fenómeno general, marcha aparejada a los cambios que en la sociedad se producen debido a su constante desarrollo (Barber y Mourshed, 2008).

La Universidad Cubana, ha buscado una integración entre el saber, el hacer y el ser, atendiendo así al desarrollo pluridimensional de la personalidad, junto a los conocimientos propios de determinada especialidad y el saber operar con ellos en la praxis, ha prestado atención a la formación humanístico - cultural que le permita a los educandos el cultivo de su espiritualidad, su desarrollo como hombres y prepararse moralmente para el ejercicio de la profesión (Casanova, 2011).

La superación de los docentes se caracteriza por su sistematicidad, coherencia entre todos sus partes constituyentes, por dar respuestas a necesidades que en diferentes órdenes presenta el profesional de la educación y por su carácter sistémico, la superación profesional constituye un proceso continuo dirigido al mejoramiento técnico y humano, que debe responder a las transformaciones que se requieren en la conducta, los conocimientos, las habilidades y las cualidades profesionales de maestros y profesores; para lo cual debe contar con un marcado carácter multivariado, flexible, formativo e integral (Loaiza, 2012).

La Superación profesional es un conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje que posibilita a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales (Centelles y Badell, 2013).

La superación de los profesionales de los diferentes sectores y ramas de la producción, los servicios, la investigación científica y la docencia en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica, el arte y las necesidades económico sociales del país, con el objetivo de contribuir a elevar la calidad y la productividad del trabajo de los egresados de la Educación Superior (González y col, 2013).

La concepción vigente para la superación profesional del personal docente del Ministerio de Educación Superior en Cuba tiene como objetivo, la formación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural. Incluye a todo el personal docente en ejercicio, maestros y profesores, cuadros técnicos y de dirección de los diferentes niveles de educación (Moreira y col, 2013).

Según el Centro Internacional de Estudios Avanzados Sygal (CIEA Sygal): la superación profesional es un conjunto de actividades orientadas al desarrollo, actualización y profundización de conocimientos y destrezas, dirigidas a egresados universitarios y a profesionales de cualquier área del conocimiento, que desean incorporarse a una dinámica de innovación permanente, en un contexto de transdisciplinariedad y desde una comprensión integradora (Briones y col, 2014).

El análisis actual de la problemática relacionada con la eficiencia académica y en general, con el rendimiento de las Instituciones de Educación Superior , destaca que uno de los indicadores más significativos y comúnmente utilizado para evaluar la eficiencia interna del proceso de formación de profesionales en las diferentes carreras, facultades, instituciones y en el sistema universitario en general, es la eficiencia académica terminal o eficiencia de graduación que se expresa tanto cuantitativa como cualitativamente. Esta es una de las manifestaciones de una parte del rendimiento académico, y que influye conjuntamente con otras variables externas e internas, en los niveles de efectividad del mismo (Passailaigue y col, 2014).

Los autores de la presente investigación refiere que, el mundo reconoce la necesidad de poner esfuerzos en la superación de profesional de los futuros generaciones y se consta que en el Ministerio de Educación Superior en Cuba, existen varios organismos para encaminar una superación profesional adaptada a las condiciones actuales del país, pero no se evidencia un camino claro a seguir con la expectativas de los profesores de las universidades y las tendencias del siglo en que se

vive. La Enseñanza Superior al ser tan diversa, con régimen jurídico propio, ofertas profesionales, de postgrado, instalaciones y recursos diferentes, deja percibir una muy amplia variedad de superaciones difícil de clasificar.

1.5. El proceso de gestión del conocimiento

El conocimiento se ha convertido en el motor principal del cambio de las sociedades y las economías en las últimas décadas. La ciencia y la tecnología son reconocidas actualmente, con mayor claridad que en otros momentos históricos, como factores decisivos para la transformación económica y social, no sólo en los países de economía industrial avanzada, en los cuales se pone de manifiesto el surgimiento de una nueva economía y una nueva sociedad del conocimiento, sino también en los países de menor desarrollo relativo, que deben afrontar las consecuencias de tales transformaciones y adquirir la capacidad de aprovechar las oportunidades que la nueva configuración les ofrezca (Albornoz y Alfaraz, 2006).

Los nuevos modelos de gestión del conocimiento no excluyen ningunas de las prácticas realizadas con anterioridad, sino que añaden un nuevo aspecto muy humano de la organización como es la aplicación del saber. La tecnología aporta la inteligencia a los sistemas que las personas tienen que manejar pues las situaciones que hay que resolver en un entorno tecnológico son mucho más complejas cualitativamente, y solo a través de sistemas complejos y en régimen de colaboración entre muchas personas es posible resolver los problemas (Cuesta, 2009).

El aprendizaje a un mundo nuevo global y competitivo es actualmente un reto estratégico al que se enfrentan las organizaciones donde el conocimiento, la innovación y la aplicación de las nuevas ideas será la única ventaja competitiva sostenible. De esta manera, la principal tarea de las organizaciones será la de maximizar los flujos de información, conocimiento e inteligencia (Portela, 2012).

La formación y desarrollo de los recursos humanos se basa en la tendencia de dotar a la entidad con los conocimientos, aptitudes, actitudes, es decir, dotarlos de las competencias necesarias, de acuerdo a las funciones y tareas para cada puesto de trabajo. Para ello se toma en cuenta los requisitos de calidad establecidos, los conocimientos complementarios en su formación que contribuyen al mejoramiento de los métodos de trabajo y estilos de dirección en los diferentes niveles de satisfacción individual, la comunicación entre grupos e individuos y la imagen y cultura de la organización, fomentando así una cultura de cambio y mejoramiento continuo de los métodos y condiciones de trabajo, para ello es necesario tener en cuenta unos principios que permiten medir la efectividad de la gestión de la capacitación, estos son (Vecino, 2007):

- ✓ La formación y superación como un proceso continuo, permanente, flexible y dinámico.
- ✓ La formación como la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.
- ✓ La organización del trabajo basado en funciones amplias y enriquecidas.
- ✓ Prácticas de comunicación entre el personal y los gerentes, y cierto grado de autonomía para que el personal pueda aprender.
- ✓ La formación debe contemplar no sólo las acciones necesarias para dotar a los trabajadores de los conocimientos y habilidades, sino que debe anticiparse a los cambios en la organización.
- ✓ La capacitación y la formación debe abarcar a todos los trabajadores

El concepto de dirección o gestión ha sido tratado por muchos autores (Stoner, 1997; Chiavenato, 1992 y otros). La gran mayoría señala que es un proceso que integra -en un sistema- las funciones de planificación, organización, ejecución o mando y control, conducentes al logro de los objetivos, misión o razón de ser de las organizaciones. Se asume que la gestión en las Instituciones de Educación Superior "es una actividad y al mismo tiempo un proceso estructurado en varios momentos interrelacionados entre sí, que busca elevar la eficiencia y eficacia (individual, colectiva, institucional y social) de los resultados a través de un trato justo y democrático de las personas y un uso racional de los restantes recursos de la organización (Almuiñas y col, 2013).

En particular, la problemática de las bajas y la repitencia en las Instituciones de Educación Superior latinoamericanas es percibida como fenómenos no deseables que han sido enfrentados en cada una de las etapas de su desarrollo con políticas y estrategias nacionales e institucionales orientadas a disminuir su impacto negativo en lo individual, lo institucional y lo social (Passailaigue y col, 2014).

Es por ello, que la mejora cualitativa de la educación es preocupación prácticamente de todos los países y en especial de aquellos cuyos sistemas sociales se preocupan, en mayor o menor medida, por el bienestar del hombre. Sin embargo, en muchos casos, estas preocupaciones quedan en un plano formal y no siempre los resultados en la preparación de los docentes, como máxima responsabilidad del avance de los sistemas educacionales, dan respuesta inmediata a las necesidades imperantes.

✓ **La gestión del conocimiento en el Sistema de Educación Superior en Cuba.**

Uno de los retos históricos de la educación en Cuba es la conciliación de la masividad con la calidad. De ahí que uno de los principios de la dirección del sistema, sea el perfeccionamiento continuo de la educación. El Ministerio de Educación, a todos los niveles, atiende sistemáticamente la revisión de los planes y programas de estudios de todas las enseñanzas. Se estimula en los docentes el espíritu de investigación e innovación. Las posibilidades para la superación de nuestros docentes son amplias, gratuitas y con salario completo, si se realiza fuera del puesto de trabajo (Mayo, 2006).

Una universidad que pretende garantizar un servicio educativo de calidad puede tener los mejores sistemas de información y tecnología, los mejores programas académicos, los mejores procesos académicos-administrativos, incluso estudiantes brillantes; pero si no se tiene los mejores docentes, muy difícilmente, puede acercarse a la calidad educativa ya que la calidad del quehacer universitario está en manos de sus docentes (Zepeda, 2007).

Aprender es la condición más importante para la vida humana y representa uno de los más complejos fenómenos de nuestra existencia. Se trata de un proceso dialéctico de cambio, a través del cual cada persona se apropia de la cultura socialmente construida, tiene una naturaleza multiforme, diversa. Se logra un marcado acento en el papel central que juega el maestro como trasmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en las que se concibe el proceso como un todo integrado en el que se pone de relieve el papel protagónico del estudiante y se trabaja en el aprendizaje formativos siempre obteniendo una dirección científica consciente del proceso formativo (Rojas, 2008).

El factor clave bajo un enfoque de competencias es que todo conocimiento teórico o conceptual tiene sentido a la luz de su aporte a la configuración de una práctica docente en el aula que logre un aprendizaje significativo por parte del alumno. El elemento teórico por sí solo no otorgará las herramientas didácticas al docente para que potencie el desarrollo de sus alumnos. A su vez, la enseñanza de técnicas y prácticas sin sustento teórico convierte al docente en un mero técnico sin capacidad de discernimiento ni reflexión respecto a cómo desenvolverse en contextos específicos y diferenciados (Ruiz, 2012).

Los autores de la investigación expresan que, el próximo desafío que se plantea en los contextos nacionales e internacionales es establecer marcos para proponer una formación de los profesores universitarios más universal y más igualitaria, tanto en su calidad, como en sus resultados, favoreciendo el trabajo en redes en las universidades. Al respecto, la investigación desempeña un rol primordial para develar lo que ocurre en ámbitos globales y particulares, como también al interior de las universidades.

1.6. Desempeño profesional del profesor universitario

En la actualidad las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente (González y González, 2007).

A su vez, el informe los docentes son importantes de la DGFCMS (2009), señala que el sistema educacional del siglo XXI exige que los docentes tengan la habilidad de desempeñarse en varios niveles de actuación desarrollando una amplia gama de actividades, algunas de cuales plantean

desafíos especiales a los docentes, como los nuevos énfasis transversales del currículum, la enseñanza en contextos multiculturales o la atención a otras formas de diversidad en el aula.

Además, algunos investigadores consideran que el trabajo docente tiene como foco central el aprendizaje de los estudiantes, debido a que si bien no es el único agente educativo presente y en interacción permanente con estos, “es el único que puede reunir en una sola las condiciones, espacios temporales, la fundamentación pedagógica y disciplinar, las posibilidades mediáticas y, por supuesto, lo que resulta más importante, la intención pedagógica de propiciar en una espiral formativa los aprendizajes de los alumnos” (Barber y Mourshed, 2008).

Las competencias de docentes y directivos de las instituciones de educación superior se han de caracterizar por (Alonso y col, 2010):

- ✓ La capacidad de comunicar sus ideas con fluidez y sin inhibiciones.
- ✓ La claridad como la habilidad para explicar concisa y sencillamente.
- ✓ El pensamiento lógico para poder discriminar, relacionar y estructurar los temas e interrelacionar y sintetizar conceptos de tal forma que se facilite su comprensión.
- ✓ Detectar las dudas y problemas de comprensión en los participantes y aceptar críticas incluso aquellas dirigidas a él.
- ✓ El manejo de ideas, la capacidad de persuasión, la paciencia, el compromiso, la madurez y solidez del conocimiento tanto personal como profesional.
- ✓ El autoconocimiento y la empatía.

La formación de competencias es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales que se perfila cuando pueden medirse estableciendo los instrumentos que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral (Cook y col, 2010).

Como puede observarse según los conceptos y enfoques de los autores citados, la formación y evaluación de las competencias es un proceso sumamente complejo que conlleva definir perfiles ocupacionales e instrumentos de medición con una perspectiva balanceada e integral, dar cuenta de las competencias que se poseen versus las requeridas para ejecutar adecuadamente las funciones y tareas encomendadas para el trabajo se da como resultado de las necesidades de capacitación del personal (Mendoza y col, 2010).

La evaluación del desempeño en la gestión de la capacitación tiene como finalidad identificar el déficit que los trabajadores tienen en la ejecución de sus funciones y tareas a partir de la existencia de un perfil ocupacional definido para los puestos de trabajo. Este es uno de los medios que permite detectar las carencias y dificultades del trabajador (Casanova, 2011).

En “Evaluación de Competencias Laborales”, Gordillo conceptualiza a las competencias como: “...aquellos conocimientos, habilidades prácticas y actitudes que se requieren para ejercer una actividad laboral” y las clasifica de diferentes formas, mediante una tipificación de la empresa Mannesmann, como competencias metodológicas, competencias técnicas, competencias sociales y competencias individuales (González y col, 2012).

Es muy importante comprender que la nueva universidad del municipio, no es una universidad diferente a la de las Sedes Centrales y que esta universidad creada como resultado de esta integración, tiene que ser portadora de todas las fortalezas de aquella. (González y Alonso, 2012).

Para que el docente pueda responder a las exigencias contempladas en el currículum requiere de una asesoría permanente que le ayude a ir variando los procedimientos utilizados para enseñar. Asimismo, debe ubicar dentro de los procedimientos las estrategias que tendrá la didáctica y esto conlleve a la apreciación sistemática del aprendizaje del alumno, acompañado de otras manifestaciones de su conducta (Loaiza, 2012).

La formación del docente y su profesionalización sigue siendo factor clave y urgente en Cuba. Es preciso elevar paulatinamente la formación inicial hasta alcanzar, de manera generalizada el nivel universitario, que propicie la formación científica en que prevalezca, a la vez, el carácter puramente

humanista de esta profesión, así como propiciar las vías que garanticen la preparación permanente a lo largo de su vida laboral, pudiendo ser un agente de cambio (Velázquez, 2013).

Uno de los retos es el mejoramiento de la dirección o gestión institucional a partir de la introducción de enfoques, modelos y metodologías pertinentes, acordes con las exigencias actuales y futuras de la sociedad. Y en este contexto, muchas de esas instituciones de educación superior han asumido la dirección o gestión estratégica como una vía que ha demostrado ventajas y beneficios valiosos para reorientar su futuro. Dentro de los componentes o funciones que integran ese enfoque de dirección se encuentra el control estratégico, el cual hasta el momento ha tenido poco desarrollo teórico, conceptual, metodológico y aplicación práctica en el medio universitario (Almuiñas y col, 2013).

Por otra parte la NC 3000: 2007, se plantea como desempeño laboral superior es el rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico y social, presente y futuro, identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr la estrategia de la entidad.

Según Hernández (2015), plantea como desempeño profesional que, es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Los autores de la investigación plantean que, en la adquisición de los conocimientos elementales que formaran parte del quehacer diario y que repercutirá en el desempeño laboral, influyen elementos psicológicos y sociológicos que se deben tener en cuenta a la hora de ejecutar un programa de capacitación, las emociones, motivaciones y deseos de los recursos humanos para perfilar su capacitación, son elementos indispensables en el trabajo personalizado de cualquier organización, estos elementos forman parte de las tendencias actuales que se vienen desarrollando en el mundo, con vistas a una mejor comprensión y aceptación de los trabajadores de los programas de capacitación y así redundar en un mejor desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- ✓ Para las universidades la superación de los profesores debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para el organismo. La formación de los profesores ha sido objeto de preocupación a lo largo de la historia y puede afirmarse que es el problema más significativo en el ámbito de los sistemas educativos.
- ✓ La gestión del conocimiento en las Instituciones de la Educación Superior presupone la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor agregado a la organización a la hora de conseguir capacidades o competencias esenciales en los marcos del aporte social para cumplir su misión y que la distinguen de otras, porque asume los indicadores de eficiencia como retos para el logro de los objetivos y proyectos, es por lo tanto un concepto dinámico.
- ✓ La formación permanente es una formación que rebasa los límites de la vida laboral del individuo y puede estar relacionada con la profesión para la cual se formó que le permitan un enriquecimiento espiritual y crecimiento personal. En la actual sociedad del conocimiento y la información se requiere con urgencia definir nuevos parámetros que sirvan como marco referencial a la labor del profesor universitario que ayuden a mejorar su quehacer didáctico y la eficacia de los distintos métodos de aprendizaje.

Referencias Bibliográficas

1. Acosta Gómez, Yuxini; Montano Luna, J. A.; Díaz Molleda, Maritza; Moreno Domínguez, J. C.; Valdés Mora, Mariela. 2010. Role of Medical Education Graduated in training as professors of specialists in Integral General Medicine in the new Program of Latin American Physicians Training. [en línea] <http://scielo.sld.cu>. Consultado el 3 de septiembre de 2015.
2. Albornoz, M.; Alfaraz, C. 2006. Redes de conocimiento: construcción, dinámica y gestión. ISBN-13: 978-987-98831-1-2. UNESCO. Buenos Aires, Argentina. [en línea] www.riicyt.org. Consultado el 7 de agosto de 2015.
3. Almuiñas Rivero, J. L.; Felipe González, R.; Morales Batista, Dania. 2013. El control estratégico: una perspectiva en construcción en las instituciones de educación superior. Strategic control: a

- perspective construction in higher education institutions. Ed. Felix Varela. Revista Congreso Universidad. Vol. II, No. 3, 2013, ISSN: 2306-918X. Cuba.
4. Alonso Betancourt, L. A.; Espinosa Torres, Mábel. Rodríguez Castellanos, F. 2010. Propuesta de dimensiones e indicadores que caracterizan la superación profesional de los tutores y docentes en la Educación Técnica y Profesional: "Un imperativo de la Escuela Politécnica Cubana actual.
 5. Barber, M; Mourshed, M. 2008. Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Santiago: Revista PREAL No 41.
 6. Bozu, Z.; Imbernon Muñoz, F. 2012. The teaching portfolio as an innovative training strategy for new lecturers. A case study. Universidad de Barcelona. Revista de Educación, 358. DOI: 10-4438. España.
 7. Briones Cabrera, C.; Muñoz Aguilar, Irma; Tamarit Medrano, R. 2014. La superación profesional una necesidad para el profesor de Educación Física y Salud en Chile. Revista Digital. Buenos Aires, Año 19, N° 196. [en línea] www.efdeportes.com consultado el 23 de mayo de 2015.
 8. Casanova Rodríguez, Caridad Luisa. 2011. la universalización de la enseñanza y su impacto en el desarrollo local desde los estudios de la carrera de psicología en la Universidad de Cienfuegos. Vol 3, N° 27. [en línea] www.efdeportes.com/ consultado el 23 de mayo de 2015.
 9. Centelles, L; Badell, R. 2013. La Superación profesional y el Programa Educativo para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional en Cuba. Revista Orvita. Cuba.
 10. Cook, C.; Norwood F.; Wilson, M. 2010. The Attributes and Attribute-Consequences of Great College Teachers, Oklahoma State University. Estados Unidos.
 11. Cruz Cabrera, L; González Pérez, R; Dolores Blanco, Maura. 2014. Formación de capital humano, en el marco de un proceso de cambio organizacional. Universidad de la Isla de la Juventud. Cuba.
 12. Cuesta Santos, A. 2009. Capital humano y gestión del conocimiento. [en línea]. Disponible en: www.gestiondelconocimiento.com [Consultado: 26 de agosto abril de 2015].
 13. D' Alessio, Antonella. 2015. Las competencias del Docente Ideal. Revista Electrónica de la Facultad de Psicología de la UBA. Año 5 – Número 14. Chile.
 14. DGFCMS. 2009. Curso Básico de Formación Continua para Maestros en Servicio. El enfoque por Competencias. México: SEP.
 15. García Fernández, María Dolores. 2012. Modelos de formación y perfil del profesorado universitario: competencias y diferentes estilos. Universidad de Córdoba.
 16. González Capdevila, O.; Mesa Carpio, Nancy; González Franco, Mirtha. 2013. La superación profesional en las universidades de ciencias médicas, tendencias y exigencias actuales. Rev. EDUMECENTRO vol.5 no.2 Santa Clara. Versión ISSN 2077-2874. Villa Clara. Cuba.
 17. González Maura, Viviana. 2009. El diario como instrumento de diagnóstico y estimulación del desarrollo profesional del profesorado. Revista Iberoamericana de Educación. ISSN: 1681-5653. Universidad de La Habana, Cuba
 18. González Pérez, Maricela; Alonso González, María De Los Ángeles. 2012. Metodología para la evaluación del impacto de la superación en el desempeño profesional pedagógico de los docentes en las filiales universitarias Rev. Congreso Universidad. Vol. I, No. 1, 2012 Ed. Universitaria Félix Varela.
 19. González Tirados, Rosa María; González Maura, Viviana. 2007. Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación. Edita: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura ISSN: 1681-5653
 20. Hernández Torres, B. 2015. Desempeño laboral. [en línea] disponible en: www.ecured.cu consultado el 6 de agosto de 2015.
 21. Horruitiner Silva, P. 2006. La Universidad Cubana: el modelo de formación. Ed. Félix Varela. La Habana. Cuba.
 22. Loaiza, J. 2012. Modelo de superación pedagógica para el mejoramiento del desempeño de los profesores. Enrique José Varona. La Habana. Cuba.
 23. Mayo Parra, I. 2006. Cambio educativo en Cuba: antecedentes y contexto. Año 3, Nro.109. [en línea] www.efdeportes.com/ consultado el 23 de mayo de 2015.
 24. Mendoza Jacomino, A.; Artilles Olivera, Iliana; Torres Valladares, J. 2010. Demandas formativas para la concepción de la superación del profesor-tutor de enfermería, en la universidad de las ciencias médicas cubana. Revista Electrónica Educare Vol. XIV, N° 2, [71-80], ISSN: 1409-42-58. Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas. Cuba.

25. Moreira Peraza, R. F.; Tabares Arévalo, Rosa María; Pérez Rodríguez, F. 2013. Sistema de superación de los profesores de Educación Física en Pinar del Río. Perspectivas. Buenos Aires - Año 18 - Nº 180 [en línea] www.efdeportes.com. Consultado el 22 de mayo de 2015.
26. NC – 3000: 2007. Sistema de gestión integrada de capital humano—implementación. La Habana Cuba.
27. Neira Fernández, E. 2010. Perfil del buen docente universitario. [en línea] www.eumed.net Consultado el 22 de agosto de 2015.
28. Ojalvo Mitrany, Victoria. 2012. ¿Está capacitado el profesor universitario para la formación integral del estudiante? Ed. Félix Varela. Revista Congreso Universidad. Vol. I, No. 3. ISSN: 2306-918X. Universidad de La Habana, Cuba.
29. Palomares Montero, Davinia; García Aracil, Adela; Castro Martínez, Elena. 2008. Evaluación de las instituciones de educación superior: revisión bibliográfica de sistema de indicadores. Assessment of Higher Education Institutions: A Bibliographic Review of Indicators' Systems. Revista española de documentación científica. ISSN 0210-0614.
30. Passailaigue Baquerizo, R.; Amechazurra Tam, O.; Galarza López, J. 2014. La deserción y la repitencia en las instituciones de Educación Superior: algunas experiencias investigativas en el Ecuador. Universidad y Sociedad. Rev. Científica Universidad y Sociedad de la Universidad de Cienfuegos. ISSN: 2238 3620. [en línea] en www.rus.ucf.edu.cu.
31. Portela Lara, Lourdes. 2012. Los Sistemas de Gestión de Información, piedra angular de la Estrategia integral de gerencia. Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente. Ciudad de La Habana. Cuba.
32. Reyes Pérez, Abraham Dimas. 2012. Modelo de superación profesional para cirujanos generales en Cirugía Videolaparoscópica desde un enfoque por competencias. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. Villa Clara. Cuba.
33. Rojas Sánchez, Carmen María. 2008. Propuestas de acciones para la marcha del aprendizaje formativo de los estudiantes de la especialidad de contabilidad de primero y segundo años en el Instituto Politécnico “Pedro Díaz Coello” de la Enseñanza Técnica y Profesional en Holguín. Maestría en ciencias de la educación. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín
34. Ruiz Cuéllar, Guadalupe. 2012. La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. ISSN 1575-0965. [en línea] <http://www.aufop.com>. consultada el 21 de mayo de 2015:
35. SEB. 2008. Acciones para la Articulación Curricular 2007-2012. México: SEP.
36. Suárez Suárez, G; Rouco Albellán, Zenaida; Iglesias León, Miriam. 2012. La evaluación de los profesores universitarios en la universidad cubana. Propuesta de metodología. Rev. Pedagogía Universitaria. Vol. XVII No. 3. Universidad de Cienfuegos. Pág. 10.
37. Vecino Rondan, U. 2007. Diseño e implementación de una guía metodológica de la gestión de la capacitación de los recursos humanos desde la planeación estratégica en el Centro Universitario Isla de la Juventud. Tesis en opción al título de Master en Dirección. Cuba.
38. Velázquez Peña, J. 2013. Alternativa metodológica para perfeccionar la superación individual de los Docentes. [en línea] www.eumed.net. consultado el 22 de mayo de 2015.
39. Villalobos Clavería, Alejandro; Melo Hermosilla, Yenía. 2008. La formación del profesor universitario: Aportes para su discusión. ISSN 0041-89351. UDUAL, México, n. 39. pp. 3-20.
40. Zepeda Sánchez, Martha Isabel. 2007. Modelo de formación y asesoramiento docente para una docencia universitaria online de calidad. UNITEC Revista Cognición 17 - Difusión Científica Honduras. [en línea] www.cognicion.net. Consultado el 22 de mayo de 2015.