



Mayo 2017 - ISSN: 1989-4155

IMPACTOS DEL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL BARTOLOMÉ MASÓ MÁRQUEZ, EN EL DESARROLLO EDUCACIONAL DEL TERRITORIO

Yamilda Arias Verdecia.

Licenciada en Educación Primaria. Profesora Asistente.
Máster en Ciencias de la Educación

Profesora que atiende a Educación desde el Departamento de desarrollo local del Centro Universitario Municipal Bartolomé Masó Márquez perteneciente a la Universidad de Granma, aspirante a Doctora en Ciencias de la Educación y profesora de varias asignaturas de los diferentes cursos de pre y postgrado.

Email: yareasv@udg.co.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Yamilda Arias Verdecia (2017): "Impactos del Centro Universitario Municipal Bartolomé Masó Márquez, en el desarrollo educacional del territorio", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (mayo 2017). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/atlante/2017/05/bartolome-maso.html>

Resumen.

La universidad cubana tiene entre sus misiones el asesoramiento a las empresas y organismos del territorio donde está enclavada. Este artículo muestra una arista de las relaciones entre Educación como organismo y el Centro Universitario Municipal para favorecer la calidad del proceso pedagógico de cada nivel de enseñanza. De ahí que, el objetivo de este trabajo es evaluar el impacto de la superación y la capacitación posgraduada en función del desarrollo educacional del Municipio Bartolomé Masó Márquez de la provincia Granma. Con la puesta en práctica de la estrategia se responden las demandas de superación, capacitación y se consolida el trabajo de la universidad en función del desarrollo local, siendo los profesores los principales agentes para la gestión del conocimiento y del cambio educativo.

Palabras claves: desarrollo local, agente, impacto, integración, gestión del conocimiento.

Introducción.

En todos los tiempos, las universidades tienen el privilegio de atesorar todo el conocimiento de la sociedad y estos conocimientos aseguran la preparación del ser humano para el desempeño laboral durante toda su vida. En Cuba, la Universidad está inmersa en profundos cambios para asegurar el pleno desarrollo del país, de las comunidades y por supuesto de los estudiantes. Este proceso de universalización de la educación superior trae aparejado transformaciones que constituyen potencialidades para elevar la pertinencia y calidad de sus resultados educativos.

En el municipio Bartolomé Masó Márquez, perteneciente a la provincia Granma, estas transformaciones se evidencian desde el año 2002, que surge la Filial Universitaria Municipal (FUM), para garantizar un mayor acceso de los estudiantes y evitar el recorrido de grandes distancias hasta la Universidad de Granma, el Instituto Superior Pedagógico, facultades de Cultura Física y Salud.

A partir del curso 2009-2010 el Ministerio de Educación Superior define como una de sus prioridades el perfeccionamiento del trabajo universitario en las Sedes o Filiales Universitarias con el objetivo de lograr mayor calidad, pertinencia e integración, surgiendo de esta manera el Centro Universitario Municipal (CUM), integrado por la Filial Pedagógica (MINED), Ciencias Médicas (MINSAP) y la Filial del Ministerio de Educación Superior (MES) en función del desarrollo local a partir de un acuerdo de la reunión conjunta del Comité Ejecutivo de Ministros y de la Comisión del Buró Político.

Cada una de estas filiales universitarias desempeñaba su rol particular en el desarrollo local del municipio Bartolomé Masó Márquez y este rol estaba muy relacionado con el objeto social. En

el caso de la Filial Pedagógica sus objetivos de trabajo y procesos sustantivos derivados de las orientaciones del Ministerio de Educación estaban dirigidos fundamentalmente a la formación, superación y capacitación de un profesional competente para educar e instruir en los diferentes subsistemas de educación.

Al integrarse las universidades, las antiguas filiales también se integran y esta situación cambia a partir de la implementación de estrategias que responden a demandas de las empresas y organismos del territorio. Los procesos de superación y capacitación de los profesionales es un aspecto que le corresponde atender al departamento de Desarrollo Local del CUM.

En Bartolomé Masó Márquez el CUM está ubicado al sur de la provincia Granma, su radio de acción se extiende a 634.4 Km² (56.3% pertenecen al Plan Turquino), con una población de 56 772 hab., la densidad de población es 89 hab/Km. Cuenta con 14 Consejos Populares con 79 asentamientos (3 urbanos y 76 rurales). Educación tiene 109 instituciones educativas.

El CUM posee las condiciones indispensables para la gestión del conocimiento. De ahí que, el **objetivo** general de este trabajo es: evaluar el impacto de la estrategia de superación del Centro Universitario Municipal (CUM), en función del desarrollo educacional del Municipio Bartolomé Masó Márquez.

Lograr la superación y capacitación de los actores de los escenarios educacionales a partir de sus necesidades específicas es de gran importancia, al proporcionarles la actualización de conocimientos, así como, el desarrollo de habilidades y actitudes para el desempeño de sus tareas y funciones.

Desarrollo.

El CUM desde su surgimiento ha ido ocupando un lugar de singular reconocimiento en el desarrollo educacional del territorio. Cumple variadas funciones: educador, coordinador, informador, asesor y orientador de las diferentes empresas y organismos para contribuir al desarrollo local.

Funciones que cumple el Centro Universitario Municipal:

- 1- Educador: entrega a personas de la comunidad, a los organismos y empresas las herramientas necesarias y suficientes para crear en sus pobladores destrezas y habilidades, con la finalidad de resolver sus propios problemas o dificultades.
- 2- Coordinador: aprovecha todos los espacios posibles de intercambio con los organismos y directivos del municipio para coordinar las acciones de carácter intencionado y planificar acciones para contribuir al desarrollo de las comunidades.
- 3- Informador: brinda información detallada en las reuniones acerca de los resultados de cada acción para el desarrollo local, tales como: Consejos de Administración, reunión de directores municipales, Consejos Universitarios, Consejo Científico Asesor, reuniones de las carreras, de disciplina, de año y las que se planifiquen por comisión.
- 4- Asesor: asesora a las diferentes comisiones de trabajo del territorio para la búsqueda de distintas alternativas que permitan a los dirigentes y personas en general, poner en práctica la capacidad de autogestión sobre todo en la solución de necesidades sociales básicas que afectan al colectivo.
- 5- Orientador: orienta a partir de la actualización del conocimiento y en función de los adelantos científicos y técnicos.

Estas funciones se cumplen a través de la construcción de alianzas entre el Centro Universitario Municipal Educación.

El CUM se convierte en un educador responsable para entregar a través de las diferentes acciones de la estrategia las herramientas necesarias y actualizadas para crear el desarrollo de las destrezas y habilidades en función de resolver las insuficiencias detectadas en el proceso pedagógico de las escuelas y por ende en los diferentes niveles de enseñanza.

En este sentido se aprovechan todos los espacios posibles de intercambio con el Consejo de Dirección de Educación, metodólogos y directores de los centros educativos para coordinar las acciones de carácter intencionado y planificar acciones para contribuir al desarrollo profesional de los docentes y técnicos. Para el desarrollo de esta función existe un coordinador que representa al CUM en las reuniones con el personal antes mencionado, Educación por su parte, tiene un metodólogo que atiente la actividad de superación y que facilita las matrículas para cada acción de la estrategia, además de evaluar junto al coordinador los indicadores de impacto.

Para lo cual es fundamental brindar información detallada en los espacios establecidos (Consejos de Administración, reunión de directores municipales, Consejos Universitarios, Consejo Científico Asesor, reuniones de las carreras, de disciplina, de año y las que se

planifiquen por comisión) y si es necesario rediseñar acciones, planificar e incrementar la estrategia de superación y capacitación.

En los diferentes intercambios se asesora a las diferentes comisiones de trabajo del organismo para la búsqueda de distintas alternativas que permitan a dirigentes y docentes en general, poner en práctica la capacidad de autogestión sobre todo en la solución de necesidades profesionales que afectan las tareas de instruir y educar al colectivo de estudiantes.

El desarrollo ha estado asociado a la idea de cambios continuos e ininterrumpidos que conducen a las sociedades de clases a la conquista de estadios siempre superiores. Por lo tanto el desarrollo social, es el proceso de mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Esto se comprende, cuando los seres humanos que la integran, dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar todas sus potencialidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal y la realización de la sociedad como conjunto.

Este proceso se logra cuando los seres humanos que la integran, dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar todas sus potencialidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal y la realización de la sociedad como conjunto.

Desde este punto de vista, existe aparejado al desarrollo social un desarrollo local. Este último se define, como el desarrollo de la calidad de vida de una localidad dada a partir de la atención política, económica y social sus representantes.

Conviene destacar la importancia, dentro del desarrollo local, de su carácter educativo y social, lo cual permite hablar de un «desarrollo educacional». Como resultado de este enfoque, se encuentran las demandas que buscan la actualización del conocimiento, por lo que este desarrollo con el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población y por ende de su educación.

Como se puede apreciar el desarrollo local con educación como uno de los organismos con mayores demandas en el territorio se puede definir como el proceso de superación, capacitación y transformación, orientado a superar las dificultades y retos existentes, que busca mejorar la calidad de las tareas y funciones de los profesionales mediante una acción decidida y concertada entre los diferentes agentes sociales locales, para el aprovechamiento más eficiente de la ciencia y la tecnología.

El agente de desarrollo educacional, es un profesional de la educación del CUM que se dedica a brindar nuevas herramientas a los docentes y técnicos que asisten a las acciones de superación y capacitación proyectadas, contribuye de esta manera al desarrollo educacional y suele tener una titulación académica relacionada con las Ciencias Sociales y/o Psicología, Pedagogía, Sociología, Antropología, Ciencias Políticas, Geografía, Ciencias del Trabajo, Trabajo Social, cuya labor entre otras, consiste en conocer el entorno en el que va a realizar su labor educativa, para diseñar proyectos y líneas de actuación de desarrollo.

Este agente está al servicio además de la comunidad, conoce sus recursos y los evalúa para obtener rentabilidad, económica, social y cultural, que circunde en beneficio de toda la población y ejerce su profesión en los diferentes ámbitos por medio de la planificación, la organización y la evaluación.

Los elementos que caracterizan al desarrollo educacional son los siguientes:

- Su carácter local, dado que se circunscribe a un territorio perfectamente definido, especialmente municipal.
- Su dimensión social, dado que sus acciones se dirigen preferentemente al desarrollo personal para el posterior desarrollo educacional-social.
- Su dimensión institucional, al asegurar la coordinación con los agentes implicados de educación como organismo bajo el control, en este caso del CUM.
- Su dimensión cooperativa, pues dada la magnitud del proceso que incluye, exige la colaboración e implicación de múltiples colectivos e instituciones educativas.
- Su dimensión instrumental, lo cual facilita la resolución de los problemas de diseño y gestión que puedan surgir (creación de ayudas de desarrollo según las demandas del organismo).

Por tanto, se abren expectativas de futuro realmente positivas, tanto desde el punto de vista aplicado, como desde el campo de la investigación académica. Son numerosas las acciones que pueden emprenderse para estimular el desarrollo educacional, si bien pueden situarse en tres ámbitos principales:

- Las comunidades del territorio.
- Las instituciones educativas.
- La población local.

Las primeras están relacionadas con la infraestructura en su sentido más amplio, las segundas con escuelas para los proyectos de investigación educativa y las terceras con las ayudas, asesorías a los desempleados, jubilados y a la población en sentido general. El CUM cuenta con una plantilla de profesor a tiempo completo y profesor a tiempo parcial que son los agentes que posibilitan el desarrollo educacional del territorio.

Todos los profesores colaboran con el Departamento de Desarrollo Local en la concepción y puesta en práctica de la estrategia de superación y capacitación del CUM para el desarrollo educacional del territorio. Este departamento constituye un excelente medio para el desarrollo de la comunidad y el apoyo a la satisfacción de necesidades y principales problemáticas para el desarrollo educacional. Tiene como misión garantizar un claustro altamente comprometido, generando la calidad necesaria en la masividad y formación de profesionales revolucionarios integrales que demanda la sociedad. Defender y promover la ciencia, cultura e innovación tecnológica como respuesta a las necesidades del desarrollo sostenible, en general la universalización de conocimientos.

Todo lo anterior tiene que estar en función de los adelantos científicos y técnicos para poder orientar superar, capacitar con eficiencia y eliminar las necesidades de los docentes interesados y de esta manera dar respuesta a las demandas de Educación como organismo fundamental en el territorio.

Son numerosas las acciones que pueden emprenderse para estimular el desarrollo educacional, si bien pueden situarse en los siguientes ámbitos:

- Por educaciones o subsistemas de educación.
- Las instituciones educativas por separado.
- Los cuadros y reservas de las instituciones educativas.
- La población local por grupos etareos.

Concepción de acciones para el diseño de la estrategia de superación y capacitación.

- Visita a la Dirección Municipal de Educación del municipio para la solicitud de las demandas de superación y capacitación. Cuarta semana de agosto- primera semana de septiembre.
- Análisis, depuración y organización de las demandas realizadas por los organismos al CUM. Segunda-cuarta semana de septiembre.
- Seleccionar los profesores a TC y a TP con las categorías requeridas y de acuerdo con sus especialidades para dar respuesta a las demandas. Primera y segunda semana de octubre.
- Intercambio con los profesores seleccionados para convenir la acción de superación: modalidad, título, fecha, lugar, organismo y matrícula. Cuarta semana de octubre.
- Preparación de los profesores involucrados en la estrategia para elaborar programas y fichas; así como otros documentos y técnicas que miden impacto. 31 de octubre.
- Elaboración de fichas y programas. Noviembre.
- Entrega de fichas y programas al Departamento de Desarrollo Local. 30 de noviembre.
- Aprobación de la estrategia de superación y capacitación y de las fichas y programas en el Consejo científico Asesor del CUM. Primer lunes de diciembre.
- Envío de la estrategia a la Universidad de Granma. Primera semana de diciembre.
- Entrega a los homólogos de los diferentes organismos de las acciones de superación y capacitación como parte del convenio.
- Presentación de la estrategia en los espacios establecidos a nivel de CUM, gobierno, empresas y organismos. Diciembre 2016.
- Puesta en práctica de la estrategia. Enero-diciembre 2017.
- Control y evaluación. Enero-diciembre 2017. Entrega de registros y certificados (secretaría y profesor principal de la acción).
- Evaluación del impacto. Noviembre- diciembre 2017.
- Elaboración del informe y envío a la Universidad de Granma. diciembre 2017.

Composición y categoría docente de los profesores del CUM.

Total de Profesores a tiempo completo (TC)	Instructores	Asistentes	Auxiliares	De ellos Másteres	Doctores	Aspirantes a Doctores
--	--------------	------------	------------	-------------------	----------	-----------------------

20	3	15	3	14	1	2
Total de Profesores a tiempo parcial (TP)	Instructores	Asistentes	Auxiliares	De ellos Másteres	Doctores	Aspirantes a Doctores
11	2	2	1	13	1	1
total	5	16	4	24	2	3

La elaboración de un plan de acción en el que se establezcan las acciones concretas que deben emprenderse para alcanzar los objetivos de la estrategia puede ser de gran utilidad. En general, las principales acciones que se acometen varían muy poco: apoyo al organismo, las educaciones y en específico a las escuelas o instituciones educativas para la obtención de un proceso pedagógico de calidad en el territorio.

Hay que tener en cuenta que las acciones de la estrategia deberán estar diseñadas para resolver la superación posgraduada y la capacitación de técnicos y obreros calificados que laboran en educación. En Educación se evidencian aún dificultades en el desempeño de los docentes comprobado en los resultados de la evaluación profesoral y para lo cual realizan demandas de superación al CUM, dentro de estas demandas se pueden citar:

- Cursos de recalificación.
- Cursos, Conferencias, Seminarios y talleres para los técnicos medios.
- Cursos, Conferencias, Seminarios y talleres para los graduados de educación Superior.

Estrategia de Superación Profesional con Educación. (Algunas de sus acciones año 2016).

№	Modalidad	titulo	agente	lugar	dirigida	fecha	Mat	Facultad
1	Curso	Didáctica de la Matemática.	Carlos Figuered o Verdecia . MsC Asist	CUM	S/B, ETP, adulto y preuniv	Enero Febrero marzo	25	CINE
2	Curso	La Educación Cívica en la Educación Primaria.	MsC Yamilda Arias Verdecia Asist	CUM	Primaria Multigrad o 5t0-6t0	Enero marzo	25	Formación básica
3	Curso	La Comunicación. Una vía fundamental para la dirección del proceso.	MsC Omayda Fuentes Figuered o Aux.	CUM	primaria	Enero Febrero marzo	25	Formación básica
4	Curso	Estadística matemática.	MsC Félix Garcés Perdomo Aux.	CUM	S/B, ETP, adultos y preuniv	marzo abril mayo	25	CINE
5	Taller	La clase actual. Su didáctica.	Dr C. Yurich Antúñez Oliva. Asist	Providencia Esc. Prim. José Martí	primaria	Enero	15	Formación básica
6	Taller	Las ciencias naturales. Actualidad y perspectivas	MsC. Juan Milán López	Providencia Esc. Prim.	primaria	Enero	15	Formación básica

			Asist	José Martí				
7	Taller	La formación del futuro profesional en las actuales condiciones de universalización	MsC Omayda Fuentes Figueredo Aux	CUM	Todas las educaciones	Enero	25	Formación básica
8	Taller	El aprendizaje de la geografía en la escuela primaria.	MsC Adys Gzlez Reyes Asist	CUM	Primaria. Maestros de 5to-6to de escuelas graduadas	Enero	25	Formación básica
9	Taller	La comprensión lectora. Componente fundamental para el aprendizaje de los escolares primarios.	MsC Adys Gzlez Reyes Asist	CUM	primaria	Febrero	25	Formación básica
10	Taller	La actividad científica como función del profesional	MsC Yamilda Arias Verdecia Asist	CUM	Preescolar	Febrero	25	Formación básica
11	Curso	Los medios de enseñanza en las Ciencias naturales de la Educación Primaria	MsC. Juan Milán López Asist	CUM	primaria	marzo - abril junio	25	Formación básica
12	Taller	El Mundo en que Vivimos. Su didáctica.	MsC. Juan Milán López Asist	CUM	primaria	Marzo	25	Formación básica
13	Taller	La lectoescritura y el caculo. Principales dificultades que se presentan en los escolares con RM.	Carlos Reyes Alarcón	Mártir es de Pino III	especial	Marzo	25	Formación básica
14	Taller	La prevención en la Educación preescolar	MsC Sayli Vázquez Peña .Asist	CUM	Preescolar	Marzo	25	Formación básica
15	Taller	Las habilidades. Una vía para el logro de la enseñanza.	MsC Blanca Luisa Sánchez Márquez	CUM	ETP, S/B y preuniv	Marzo	25	Humanidades
16	Taller	Localizar. Una habilidad importante en el aprendizaje de	MsC Adys Gzlez Reyes	CUM	primaria	Abril	25	Formación básica

		la Geografía de Cuba.	Asist					
17	Taller	Los géneros literarios. Análisis de textos.	MsC Leticia de las Mercedes García Rosabal	CUM	preuniv	Abril	25	Humanidades
18	Taller	La Educación musical y su relación con lo artístico y lo estético.	MsC Omayda Fuentes Figueredo Aux	CUM	primaria	Mayo	25	Formación básica
19	Taller	Probabilidad y teoría combinatoria	Orlando Ricardo Avila	CUM	preuniv	Mayo	25	CINE
20	Taller	La clase única en el multigrado.	MsC Yamilda Arias Verdecia Asist	CUM	Primaria Esc. Prim. Blas Roca Canabaco a	Mayo	25	Formación básica
21	Taller	El juego. Su significación en la primera en la infancia	MsC Sayli Vázquez Peña .Asist	CUM	Preescolar	Mayo	25	Formación básica
22	Taller	La formación de valores y actividad ciudadana	José Angel Ramírez Alcántara	CUM	Todas las educaciones	mayo	25	humanidades
23	Taller	Tratamiento a las semejanzas de figuras geométricas.	Orlando Ricardo Avila	CUM	S/B	septiembre	25	CINE
24	Taller	El diagnóstico y la estimulación temprana. Necesidades en la Educación preescolar.	MsC Sayli Vázquez Peña .Asist	CUM	Preescolar.	septiembre	25	Formación básica
25	Conferencia	La Dialéctica materialista. La actividad humana.	José Angel Ramírez Alcántara Asist,	CUM	Preuniv.	octubre	25	Humanidades
26	Taller	La Educación plástica en función del desarrollo integral de los escolares primarios	MsC Omayda Fuentes Figueredo Aux	CUM	primaria	octubre	25	Formación básica
27	Taller	La atención educativa a los escolares con RM en el multigrado.	Carlos Reyes Alarcón	Mártir	especial	Octubre	25	Formación básica

28	taller	El desarrollo de habilidades en el trabajo independiente	Dr C. Yurich Antúnez Oliva. Asist	CUM	Todas las educaciones	octubre	25	Humanidades
29	Taller	La evaluación. Métodos y técnicas para una educación con calidad.	MsC Sayli Vázquez Peña .Asist	CUM	Preescolar	noviembre	25	Formación básica
30	Taller	La construcción textual. Su diversidad en la escuela primaria.	MsC Adys Gzlez Reyes Asist	CUM	primaria	noviembre	25	Formación básica
31	Conferencia	La concepción materialista de la Historia	José Angel Ramírez Alcántara Asist,	CUM	Preuniv.	noviembre	25	Humanidades
32	Curso	La geometría. Su impacto en la formación de los profesionales de la ETP	Orlando Ricardo Avila	CUM	ETP	Oct-nov-dic	25	CINE
33	Curso	La escuela primaria rural. Pedagogía y didáctica.	MsC Yamilda Arias Verdecia Asist	CUM	Primaria	Oct-nov-dic	25	Formación básica

Acciones de capacitación para egresados del técnico medio

№	Modalidad	titulo	agente		dirigida	fecha	Mat	Facultad
1	taller	La comunicación. Elemento esencial en la dirección del aprendizaje	MsC Omayda Fuentes Figueredo Aux	CUM	Primaria y preescolar	Octubre	25	Formación básica
2	taller	Las magnitudes. Su aplicación en la práctica.	MsC. Juan Milán López Asist	CUM	Primaria	Octubre	25	Formación básica
3	taller	La convivencia: un reto para la interacción grupal.	Tamys Hernández Urgellés	CUM	Bibliotecarias Primaria S/ Básica y pre	Enero	25 25	Humanidades
4	Taller	La autoestima su incidencia en el trabajo del profesional de la educación	Tamys Hernández Urgellés	CUM	Bibliotecarias S/ Básica, ETP y pre	febrero	25	Humanidades
5	Taller	La autoestima su incidencia en el trabajo del profesional de la educación	Tamys Hernández Urgellés	CUM	Primaria	abril	25	Humanidades

Metodología utilizada para la evaluar el Impacto de la estrategia de superación y capacitación para el desarrollo educacional. Modelo de capacitación/ formación de Donald Kirkpatrick.

Este modelo propone la evaluación de los siguientes niveles.

Nivel I: La “reacción” de los capacitados y la formación de sus sentimientos hacia la experiencia de aprendizaje en el momento de la ejecución.

Reacción: percepción de los participantes en su efectividad, por medio de cuestionarios. Se revisa también la adecuación de contenidos, el dominio del profesor agente de desarrollo, sobre el tiempo, claridad de exposición, aspectos útiles y menos útiles.

Al finalizar cada acción se mide la percepción de los que recibieron la capacitación, a través de criterios sobre las actividades de los cursos y talleres, los métodos empleados, la participación, los recursos, la comprensión y la aplicabilidad.

Instrumentos utilizados para medir la reacción.

Se utilizó el instrumento conocido como PNI (positivo-negativo-interesante) que tiene como objetivo obtener información de las reacciones de los participantes sobre su nivel de satisfacción de los contenidos, los métodos empleados, la calidad de los profesores y las condiciones en que se han desarrollado las acciones de superación y capacitación, así como su opinión sobre el grado de utilidad de los aprendizajes obtenidos y el % se determina por la fórmula 2.1.

$$SC = \frac{(S + AS)}{T} \times 100 \% \quad (2.1)$$

S-Total de respuestas satisfactorias.

AS-Total de respuestas altamente satisfactoria.

T-Total de repuestas.

Nivel II: El “aprendizaje” en términos de hechos, conceptos y procesos.

Aprendizaje: nivel de adquisición de conocimientos. Por medio de evaluaciones practicas de conocimientos y habilidades sobre muestras representativas de los contenidos impartidos relacionados con los procesos contables y se determina por la fórmula 2.2.

$$CA = \frac{RS}{TRS} \times 100 \% \quad (2.2)$$

CA: comportamiento académico.

RS: Total de respuestas satisfactorias.

TRS: total de respuestas relacionadas con el aprendizaje.

Nivel III – Evaluación del comportamiento: Aplicación de los conocimientos adquiridos en su labor.

El “comportamiento” o “conducta” en los puestos de trabajo, es decir el “uso”, “transferencia” o “incorporación” de lo aprendido en la capacitación.

Nivel IV: Los “resultados” en términos de las diferencias en el puesto de trabajo.

Impacto: impacto en la organización. Se usan informes de gestión, indicadores, calidad, costos, entre otros.

Esta metodología permite asumir los siguientes indicadores cuantitativos y cualitativos

Indicadores a utilizar en la evaluación del impacto de la estrategia de superación y capacitación.

Indicadores cuantitativos:

1. Eficiencia académica del programa.

acciones	matrícula inicial	Matrícula final	Número de graduados	% de graduados	duración del programa	créditos
38	945	920	920	97,3	3 meses los cursos. 4 horas las conferencias y 8 horas los talleres.	2 cada curso de 96 horas

2. Producción intelectual de los graduados.

Número de graduados	2 publicaciones por graduados	Participación en proyectos I+D+i por graduados	Cantidad de resultados aplicados a la docencia por graduados

920	1840	15 están en proyectos.	1840
-----	------	------------------------	------

Es válido aclarar que los graduados han aplicado lo aprendido en las acciones a la docencia y sobre eso se obtienen resultados evidenciados en la evaluación mensual de su desempeño profesoral, resultados que además se llevan a la generalización de experiencias y que se publican en CD de eventos municipales, provinciales y nacionales; y solo el 12,5 % se han enviado a revistas o sitios de internet.

Indicadores cualitativos:

1. Análisis del PNI (Positivo-Negativo-Interesante) al finalizar cada actividad.
2. Promoción a cargos y escalas salariales superiores por graduados
3. Opinión del colectivo laboral sobre el desempeño del graduado.
4. Resultado de las evaluaciones anuales como cuadro o especialista.
5. Espíritu de trabajo.
6. Clima laboral
7. Trabajo en equipo.
8. Compromiso y lealtad organizacional.
9. Satisfacción del cliente.
10. Creatividad del personal.

Luego de transcurrida la acción de superación y capacitación al sector de Educación, se realiza el proceso de evaluación en el cual se mide el efecto, el impacto, la eficacia y eficiencia de las acciones implementadas por el CUM, para lo que se aplicaron las siguientes **técnicas de evaluación**:

- Entrevistas con responsables operativos (Consejo de dirección municipal, departamento de organización del trabajo y salario).
- Entrevistas con responsables jerárquicos (Jefes de departamento, funcionarios municipales y directores de las instituciones educativas).
- Fichas de los participantes.
- Test y pruebas (evaluación diagnóstica).
- Cuestionarios y entrevistas a los participantes.
- Grupos de discusión con los participantes.
- Observación directa a participantes para evaluar desempeño laboral.

Al aplicar las diferentes técnicas de investigación se pudo constatar la profunda integración con Educación como organismo priorizado por el CUM. La existencia de microuiversidades (Instituciones educativas certificadas por el CUM para atender los cursos de pregrado) como soporte para el desarrollo de proyectos de investigación. La organización, planificación, dirección y control de la actividad científica innovativa. El sentido de pertenencia de los actores y agentes de cambio del CUM.

El desarrollo exitoso de cursos, conferencias y talleres en respuesta a las demandas de los subsistemas de educación, docentes, cuadros, reservas, funcionarios, especialistas, técnicos y obreros en función de sus prioridades.

Valoración de los principales Impactos logrados en función del desarrollo local.

1. Introducción de resultados de la ciencia y la técnica en las 109 instituciones educativas del territorio.
- 2 Presentación de las experiencias relacionadas con el desarrollo educacional en eventos municipales y provinciales: 30 en el evento de clases, 28 experiencias sobre las escuelas rurales en condiciones de multigrado, 29 en FORUM y 45 en Pedagogía municipal, 6 en el evento provincial y 3 en el evento internacional.
3. Participación del CUM en la elaboración y conducción de 4 proyectos educativos para el desarrollo local.
4. Reconocimiento social de los responsables operativos y jerárquicos acerca de la profesionalidad demostrada en la pertinencia de los programas, la comunicación, como indicadores de calidad, en las diferentes acciones de la estrategia.
5. Mayor calidad en el desempeño laboral de los graduados, el obrar con fundamento, interpretar situaciones, resolver problemas, realizar acciones innovadoras, lo que se evidencia en evaluaciones profesorales con categorías de Bien y Muy bien.
6. Satisfacción de los graduados con las respuestas a sus necesidades de superación y capacitación.
7. Mayor motivación y espíritu de trabajo para aplicar las nuevas experiencias, desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética.

9. Mejor clima laboral y ambiente de trabajo.
10. Aumento de las destrezas profesionales, creatividad y calidad de las clases.
11. Estrecho vínculo con la familia, la comunidad y agentes educativos que influyen en el desarrollo de la personalidad de los escolares para su desarrollo y autonomía.
12. Fueron promovidos 50 de los docentes graduados a cargos de dirección y se superaron en igual cantidad otros cuadros y reservas.

Conclusiones

- 1 El CUM constituye un actor importante en la gestión y actualización del conocimiento que conduce al desarrollo local y educacional del municipio Bartolomé Masó Márquez.
- 2 El fortalecimiento de los vínculos con Educación en el municipio ha significado un cambio sustancial en las relaciones universidad-territorio, acercando los procesos sustantivos y demandas de la localidad para elevar la pertinencia, el impacto de la universidad en el desarrollo educacional.
3. La superación y capacitación de los diferentes actores de educación conforman un soporte instrumental para el éxito del trabajo y constituye base fundamental para los procesos de cambio y desarrollo en el territorio.

Bibliografía.

- Benítez Cárdenas, Francisco. "La gestión del conocimiento en nueva universidad cubana". La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento pag50. La Habana. Editorial Félix Varela. Año 2006.
- Las relaciones universidad territorio desde las sedes Universitarias Municipales". La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento pag120-126 La Habana. Editorial Félix Varela. Año 2006.
- Bofill Vega, Sinaí. "¿Qué se puede hacer desde la Educación Superior para contribuir al desarrollo local? Experiencias en marcha desde Yagüajay". Revista digital del Programa Ramal Gestión Universitaria del conocimiento y la Innovación. Año II No. 15 noviembre 2011.
- Dilút Sánchez, L. (2016). El rol de actores locales, formación y gestión del conocimiento en función del desarrollo local del Centro Universitario Municipal Bartolomé Masó Márquez.
- Núñez Jover, Jorge. La Gestión del conocimiento, la ciencia la tecnología y la innovación en la Nueva Universidad: una aproximación conceptual. La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Págs. 11-17. La Habana. Editorial Félix Varela Año 2006
- Universidad, conocimiento y desarrollo local. Desarrollo Local en Cuba. Págs 204-212. La Habana. Editorial Félix Varela Año 2006.
- Trujillo, M Universidad y Gobierno: ¿una articulación posible? Estudio de caso del municipio Aguada de pasajeros. Revista digital del Programa Ramal Gestión Universitaria del Conocimiento y la Innovación. Año II No. 19, Marzo 2012.
- Guzón Camporredondo, Ada, Desarrollo Local en Cuba. Texto en formato digital. 2008.
- García, J. L. (2010). "CUM. Gestores de Conocimiento y la Innovación. Amenazas y Oportunidades a partir de la Calidad y Pertinencia. Primer Taller de Segunda Etapa del PR GUCID. 27 - 29 de Octubre. ICA - San José.
- Reyes Ramírez, M. (2016). GESTION DEL CONOCIMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE CAPACIDADES DE ACTORES LOCALES DEL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ MÁRQUEZ. Revista Caribeña de las Ciencias Sociales. Málaga. <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/09/conocimiento.html><http://hdl.handle.net/20.500.11763/CARIBE-2016-09-conocimiento.pdf>
- Reglamento de Educación de Postgrado (Res. 132/2004) en su Capítulo 4, Artículo 58. <http://www.campusdigital.com/blog/ciencias-sociales/el-agente-de-desarrollo-local-un-nuevo-profesional-al-servicio-de-la-comunidad.aspx>. Desarrollo Local. Evolución del concepto.
- Sanchis Palacio J. R. (s.a). Las estrategias de desarrollo local: aproximación metodológica desde una perspectiva socio-económica e integral. Departamento de Dirección y Administración de Empresas. Universidad de Valencia.
- Sarzoza, S. (2007). Enfoques de aprendizaje y formación de competencias en Educación Superior. Tesis Doctoral, Universidad de Granada. Recuperado el 18 de ene. de 2014 desde <http://hera.ugr.es/tesisugr/17295981.pdf>
- Suárez, B. (2005). La formación en competencias: un desafío para la educación superior del futuro. Recuperado el 18 de dic. de 2013 desde <http://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/normasdocumentos/otros/La%20formacion%20en%20competencias%20MEC.pdf>

