

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS ACADÉMICOS A TIEMPO PARCIAL PARA LA FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL

M.Sc Martha Neudalia González Fonseca

Profesora Asistente

Dr. C Buenaventura Lázaro Castells Gil

Dr. C Miguel Alejandro Cruz Cabezas Cruz Cabezas

RESUMEN

La universidad cubana en la actualidad asume nuevos retos, entre los que se destacan los ideológicos, los encaminados a alcanzar la racionalidad económica; además de lograr calidad en todos los procesos que se desarrollan, para así alcanzar las expectativas en la población. El factor principal para cumplir los propósitos deseados son los recursos humanos. Es por ello que en el presente artículo se muestran reflexiones relacionadas con los recursos humanos académicos y se presenta un sistema de gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal, el cual está estructurado en seis subsistemas concebidos con un carácter sistémico e integral, los que constituyen su estructura y funcionamiento para elevar la calidad en los servicios que presta la filial

Palabras Claves.

Universalización, Sistema, Gestión, Recursos Humanos, Recursos humanos a tiempo parcial, Filial.

SUMMARY

The Cuban university at the present time assumes new challenges, among those that stand out the ideological ones, those guided to reach the economic rationality; besides achieving quality in all the processes that are developed, it stops this way to reach the expectations in the population. The main factor to complete the wanted purposes is the human resources. It is for it that presently article reflections related with the academic human resources are shown and a system of administration of academic human resources is presented on time partial for

the Municipal University Branch, which is structured in six subsystems conceived with a systemic and integral character, those that constitute its structure and operation to elevate the quality in the services that he/she lends the branch

Key words.

System, Administration, human resources, human resources on time partial.

INTRODUCCIÓN.

El perfeccionamiento de la educación en Cuba, en todos los subsistemas educacionales, está en correspondencia con la política que caracteriza al Estado, constituyendo la escuela la institución social a la que se le encomienda la misión de conducir el proceso educativo dirigido a la formación y el desarrollo de las nuevas generaciones, que se concreta con el fin y los objetivos de la educación: la formación integral de los estudiantes.

Los grandes esfuerzos que se realizan y los cuantiosos recursos que se destinan a la elevación constante de la calidad de la educación en todos los niveles parten del reconocimiento mundial que se le atribuye como factor decisivo en el desarrollo económico y social de los países.

El sistema educativo cubano, como respuesta al propio desarrollo social, ha experimentado un proceso de cambios, desde el primero de enero de 1959, que constituye una verdadera Revolución Educativa. Esta dinámica de cambios hace que en los inicios del año 2000 las universidades cubanas enfrenten nuevos retos enmarcados en su inserción en los proyectos sociales del país. Ello implica que paulatinamente las organizaciones deban dar respuestas a un grupo de programas que forman parte de la misión y visión de las mismas.

En las condiciones actuales de desarrollo del proceso de universalización, la universidad tiene que jugar su papel, tanto en la sede central como en las filiales municipales, las cuales cumplen con su encargo social en un medio complejo y para lo que dispone de un claustro de profesores a tiempo parcial. Esta situación obliga, cada vez más, a la búsqueda de alternativas que permitan alcanzar eficiencia y eficacia en los métodos empleados para cumplir con la misión encomendada.

El hecho de que las Filiales Universitarias Pedagógicas, cuenten en sus claustros con profesores a tiempo parcial, los cuales deben cumplir las políticas, normas jurídicas y los procedimientos establecidos para la educación superior, exige a estas, garantizar que los mismos alcancen una preparación óptima y en ascenso para poder desempeñarse con eficiencia y calidad. El desarrollo alcanzado por las mismas, así como su participación en el sistema de trabajo, tanto de la sede central como de las direcciones municipales de

educación, justifican la necesidad de producir cambios en los métodos y estilos de dirección, de forma tal que propicien una mayor participación, comprometimiento, motivación y creatividad de todos sus recursos humanos académicos y en especial de los que se desempeñan a tiempo parcial. Para lograr este propósito es necesario contar con un sistema encaminado a mejorar el proceso de gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

DESARROLLO

La sociedad cubana se plantea la necesidad de enriquecer la formación cultural del hombre con el propósito de lograr una preparación que lo ponga a la altura del desarrollo del mundo actual, en el cual se produce un acelerado y vertiginoso desarrollo de la ciencia, la técnica y la tecnología que se refleja en los procesos profesionales de las entidades de la producción y los servicios. El logro de la competitividad y el creciente compromiso y participación del sujeto en el quehacer de la empresa, conducen a la elevación de las exigencias sociales, éticas y culturales, elementos que se sintetizan en las competencias que requiere de sus técnicos y directivos la gestión empresarial hoy.

Ante los retos de la globalización, los cambios en las relaciones económicas en la sociedad, las modificaciones del sistema de valores sociales e individuales y los avances de la ciencia y la técnica, se producen transformaciones, tanto en el ámbito nacional como internacional, que imponen cambios y nuevas exigencias en la labor del profesional, es por ello que la única constante en la que un responsable de gestionar recursos humanos puede basar sus decisiones es en la convicción rigurosa de que nada seguirá siendo igual.

Varios autores han definido los conceptos de recursos humanos, recursos humanos académicos, gestión y gestión de los recursos humanos. La autora de este trabajo asume los siguientes:

Recursos humanos:

Castells, (2008) " Son las personas que dotadas de conocimientos, capacidades, habilidades, características, valores, aspiraciones y destrezas, se desempeñan en las organizaciones a través de las múltiples relaciones que se establecen para alcanzar sus objetivos y los de la institución. "1

¹ Castells, (2008) " La evaluación integral de los recursos humanos académicos en los Institutos Superiores Pedagógicos

Los recursos humanos académicos, Castells (2008) lo define como profesionales que, dotados de valores, conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que exigen las funciones, tareas y roles que conciernen a su participación en los procesos fundamentales de la institución superior pedagógica, se desempeñan como personal docente en las mismas.²

La gestión es definida por Álvarez, M. y Santos, M. y citada por Oscar Barrios Ortiz, como el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.³

Por su parte, Levy (1999) define el proceso de gestión de los recursos humanos como: "... aquel que de modo consciente se desarrolla a través del amplio sistema de relaciones e interacciones de carácter social que se establecen entre los sujetos implicados en el mismo, dirigido a crear, desarrollar y preservar, en un clima laboral adecuado, los recursos humanos requeridos, competentes y motivados que desempeñen con eficiencia y eficacia sus funciones para alcanzar los objetivos de la organización".⁴

El análisis de los mismos permitió identificar al hombre como el principal sujeto por su carácter activo, que a la vez transforma y se transforma en el desarrollo de la actividad. Cuando se dice que es el centro de la gestión de los recursos humanos, se analiza al mismo en la integración de las esferas cognitiva, afectiva, física y social.

El éxito en el proceso de gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial lo encontramos en la necesidad de la concepción del mismo con un enfoque de sistema e integral. Esta necesidad está fundamentada en el lugar que ocupa el recurso humano a tiempo parcial en la filial universitaria como factor estratégico; la complejidad y la naturaleza de la gestión de recursos humanos y de las especificidades de las diferentes áreas que participan en este proceso: filial- educación – microuniversidad

Varios son los autores que abordan esta temática y que definen el concepto sistema. Se destaca la ofrecida por Lara (1990), "... el sistema es un conjunto de elementos que cumple

² Castells, (2008) "La evaluación integral de los recursos humanos académicos en los Institutos Superiores Pedagógicos"

³ Barrios Ortiz, Oscar. Gestión Educacional. Bajado de <http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/gestion-educacional>

⁴ Levy, Mayra Noemí. (1999) Modelo de Gestión del Personal Docente Universitario. Resumen

tres condiciones: los elementos están interrelacionados; el comportamiento de cada elemento o la forma en que lo hace afecta el comportamiento del todo y la forma en que el comportamiento de cada elemento afecta el comportamiento del todo depende al menos de uno de los demás elementos."⁵

Alberto D. Valle Lima en su libro "Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica" (2007), realiza determinados apuntes de vital importancia:

"... el sistema está compuesto por un conjunto de elementos que se encuentran en un nivel de interdependencia de modo que un cambio en uno implica modificación en los restantes. (Ver: Bertalanffy, 1920; Levi Strauss, 1930; Carlos Marx, 1848)"

Homero (2004), plantea: " Un sistema es un conjunto de objetos (procesos) relacionados entre si por alguna forma de interacción, que los identifica con determinada independencia y coherencia, donde los objetos o procesos adquieren el significado de elementos componentes y sus relaciones determinan el significado alrededor del cual se integran estos, a la vez que los elementos componentes le aportan sentido al sistema. En la determinación del sistema se revelan las relaciones entre los elementos componentes y el comportamiento del todo."⁶

Un aspecto significativo en estas definiciones es que se hace referencia al comportamiento de los elementos, que están interrelacionados.

En la planeación estratégica de la Filial Universitaria, la gestión de los recursos humanos es una de las áreas claves, considerando el accionar de los factores que deben garantizar el cumplimiento exitoso de la estrategia general, la cual debe estar coherentemente articulada con el quehacer de las Direcciones Municipales de Educación y microuniversidades. El sistema de gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial expresa los principios más generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de todos los integrantes de la organización para alcanzar sus objetivos; su desarrollo es responsabilidad, en primera instancia, de los directivos de la Filial Universitaria municipal, apoyados en las Dirección Municipal de Educación y las microuniversidades de la Educación Técnica y Profesional. Su eficacia y eficiencia deben ser evaluadas en relación con la contribución que el mismo realiza al cumplimiento de los objetivos estratégicos, pues:

⁵ Lara Lozada, Felipe (1990). "Metodología para la planeación de sistemas: un enfoque prescriptivo". En *CUADERNO DE PLANEACIÓN UNIVERSITARIA*, México.

⁶ Fuentes González, Homero Calixto y otros (2004) La diversidad en el proceso de investigación científica. Reto actual en la formación de investigadores. Santiago de Cuba. Material en soporte digital.

- Está constituido por subsistemas interrelacionados y su concepción permite la profesionalización de cada uno de los procesos que se desarrollan como parte del sistema y se materializa en el desempeño pedagógico profesional del profesor a tiempo parcial de las carreras de Ciencias Técnicas y el estudiante en formación, el cual es el encargado de cumplir con esa misión en la microuniversidad en estrecha relación con la empresa.
- Constituye el proceso a través de cual se dirige el desarrollo de recíprocas relaciones de subordinación y cooperación entre la dirección de la filial y los profesores a tiempo parcial, durante la sistematización, el análisis, la estimulación, la evaluación y la modificación de los modos de actuación, tanto de los dirigentes como de los subordinados.
- Tiene un carácter pedagógico, pues propicia la definición de actividades interactivas, objetivos formativos, métodos, valores, modos de actuación y funcionamiento, que permiten la formación de la personalidad y el desarrollo profesional de los dirigentes de la Filial, la Educación Técnica y Profesional, las microuniversidades y los profesores a tiempo parcial, en el propio desarrollo de sus relaciones de subordinación recíproca, a partir de los principios y leyes de las Ciencias Pedagógicas y en particular de la Pedagogía Profesional.
- Propicia que los dirigentes de la Filial Universitaria conviertan su actividad de gestión en una actividad pedagógica profesional de dirección, a través de la fundamentación de las decisiones que adoptan en el ejercicio de sus funciones, a partir de los resultados del trabajo técnico–metodológico y científico–pedagógico que se desarrolla bajo su mando; así como a aplicar los requerimientos, principios y regularidades de la Pedagogía Profesional en el desarrollo de las relaciones e interacciones que establecen con los profesores a tiempo parcial.
- Posibilita la apropiación personalológica, consciente, responsable, activa y transformadora de los conocimientos y habilidades necesarios para la formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial, así como su crecimiento personal en situaciones de colaboración.

Personológico: El profesor a tiempo parcial expresa plenamente sus potencialidades en el proceso de formación y desarrollo, es decir, aprovecha sus recursos personalológicos de manera efectiva, a la vez que le imprime un sello propio al proceso, que lo hace distintivo y

absolutamente diferente al aprendizaje de los demás. Esto se manifiesta en los resultados evidenciados en su superación, donde lo que va a aprender adquiere para él un significado y un sentido personal, se convierte en algo importante y necesario para lograr sus metas, con énfasis en el tránsito a categorías superiores. Se siente implicado no sólo en relación con los contenidos que va a aprender y con los objetivos que ha de alcanzar, sino también en relación con los procesos mismos de aprendizaje y desarrollo para ejercer la docencia en la educación superior y en su microuniversidad, logrando la profesionalización de todos los componentes del proceso pedagógico profesional.

- **Consciente:** Implica la plena conciencia que adquiere el profesor a tiempo parcial, lo que permite ir controlando su marcha y resultado y hacer las correcciones pertinentes, también la conciencia de qué cambios de sí mismo espera lograr en ese proceso, de qué recursos internos posee para enfrentar el proceso de cambio, qué potencialidades y qué limitaciones, lo que le posibilita la toma de medidas preventivas para evitar las dificultades.
- **Transformador:** Le permite al profesor a tiempo parcial actuar sobre la realidad y modificarla, y a la vez, actuar sobre sí mismo para lograr su autotransformación en el proceso de formación y desarrollo.
- **Responsable:** Significa que el profesor a tiempo parcial responda por los resultados del proceso y el resultado de su propio aprendizaje, dando cumplimiento a las acciones previstas en su plan de superación individual en el tiempo establecido. Permite además participar en la proyección y en la toma de decisiones con respecto a los objetivos a alcanzar, a los contenidos, al proceso y a las formas y vías de evaluación. Se tiene en cuenta su participación en las decisiones tomadas.
- **Cooperativo:** Se expresa mediante el intercambio de información, experiencias y vivencias en un proceso cooperativo. Esto posibilita el desarrollo del proceso pedagógico en la Filial con las mismas características, para así contribuir a que los estudiantes en formación dirijan dicho proceso en la microuniversidad en un ambiente cooperativo también.

Las características más generales revelan el carácter sistémico, el cual se evidencia en la interrelación de los diferentes subsistemas que conforman el sistema de gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial. Cada elemento componente le aporta sentido al sistema. Además se concibe y aplica como un conjunto de modos de actuación

profesional en la gestión de dirección, encaminados a propiciar el desarrollo profesional de todo el personal que interactúa en el mismo, sobre la base de los fundamentos de las Ciencias Pedagógicas en general y la Pedagogía Profesional en particular, reflejando su carácter pedagógico profesional y permite la aplicación consecuente de los métodos e investigaciones científicas propios de la esfera de los recursos humanos en el desarrollo de los diferentes subsistemas y en la evaluación de la efectividad de los mismos; por lo que la filial, haciendo uso de su potencial científico, propicia investigaciones y estudios que permiten argumentar los cambios necesarios y proyectar el desarrollo.

Los objetivos que persigue el sistema de gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial son:

- Garantizar la preparación integral de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, de forma tal que posibilite el cumplimiento de sus funciones con calidad, eficiencia, eficacia, creatividad y competitividad.
- Elevar el nivel de participación sus integrantes y en especial de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, en todos los procesos que se desarrollan en la filial, con un mayor compromiso, motivación, espíritu creativo y competitividad.
- Garantizar la aplicación de métodos y estilos de dirección que estimulen el trabajo colectivo, la implicación y participación de sus integrantes en la toma de decisiones, y potencien al máximo el trabajo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Garantizar que la filial cuente con los recursos humanos académicos a tiempo parcial idóneos para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en la filial y la microuniversidad.

El sistema está compuesto por seis subsistemas que se encuentran estrechamente interrelacionados, donde el centro en cada uno de ellos, es el hombre. Los mismos, con sus indicadores son:

Subsistema 1: Captación y selección de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal

La captación y selección de los recursos humanos es el proceso a través del cual se asegura el personal académico a tiempo parcial que necesita la Filial Universitaria Pedagógica para dar cumplimiento a la misión.

Su objetivo es garantizar el personal académico a tiempo parcial necesario para las carreras de Ciencias Técnicas de la filial universitaria y así dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

Este subsistema está integrado por:

1.1- Provisión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial.

- 1.1.1-Levantamiento de los profesionales del territorio.
- 1.1.2- Conformación del potencial.
- 1.1.3- Determinación de las necesidades de personal docente.

1. 2- Captación de los Recursos humanos académicos a tiempo parcial:

- 1.2.1-Divulgación del proceso, con énfasis de los requisitos establecidos.
- 1.2.2- Entrevista individual con los interesados.

1.3- Selección de los recursos humanos académicos a tiempo parcial:

- 1. 3.1- Conformación del expediente científico- pedagógico
- 1.3.2- Preparación inicial para el ejercicio de categorización.

1.4- Incorporación a la filial universitaria de los recursos humanos académicos a tiempo parcial

- 1.4.1- Orientación a los profesores de la documentación necesaria para la contratación.
- 1.4.2-Contratación del personal según las regulaciones establecidas.
- 1.4.3-Presentación de los profesores ante los trabajadores de la filial y los estudiantes.

Subsistema 2: Formación y desarrollo de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

La formación y desarrollo de los recursos humanos académicos a tiempo parcial es un proceso sistemático y continuo, asociado a las necesidades de preparación integral del docente, para la elevación de su profesionalidad y la mejora de su desempeño, de acuerdo con los requerimientos de los diferentes procesos universitarios que tienen lugar en la filial.

Su objetivo es actualizar y capacitar permanentemente al profesor a tiempo parcial para mejorar su desempeño en los diferentes procesos universitarios y su participación activa en las transformaciones que se producen tanto en la educación superior como en la educación técnica y profesional, encaminadas a elevar el nivel de excelencia y la competitividad de sus miembros.

Está integrado por los procesos siguientes:

2.1. Planificación y organización de la formación y desarrollo.

2.1.1- Determinación de las necesidades de superación.

2.1.2- Determinación de los contenidos, su composición, orden, secuencia, formas y métodos a emplear para impartir los mismos en los programas de formación y superación.

2.1.3- Elaboración de los planes de trabajo metodológicos y de las acciones de formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial.

2.1.4- Elaboración de programas de superación para los profesores a tiempo parcial, según las necesidades identificadas en el diagnóstico.

2.1.5- Acciones de coordinación con la sede central para asegurar la formación y desarrollo del profesor a tiempo parcial en aquellas disciplinas donde no existen posibilidades.

2.1.7 Acciones organizativas para la formación y desarrollo.

2.2- Ejecución de las acciones de formación y desarrollo.

2.2.1- Implementación de las acciones de formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial diseñadas en la estrategia de la filial

2.3- Control de las acciones de formación y desarrollo.

2.3.1 Control del cumplimiento de las acciones de formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial diseñadas.

Subsistema 3: Organización del trabajo de los de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

La integración de los recursos humanos académicos a tiempo parcial con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante un conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para laborar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la calidad y el cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos, constituyen la esencia de la organización del trabajo.

Tiene como objetivo garantizar la organización del trabajo de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, de forma tal que sientan seguridad y satisfacción laboral en su desempeño en la Filial y la microuniversidad, a través de un proceso de planeación y organización flexible que les permita cumplir sus metas basadas en plena claridad de sus funciones generales y específicas de la categoría docente que ostentan.

3.1- Planificación y organización del trabajo de los recursos humanos académicos a tiempo parcial.

3.1.1- Elaboración del sistema de trabajo de la filial.

3.1.2- Determinación de los espacios para el desarrollo de todos los procesos sustantivos que tienen lugar en la filial.

- Preparación a los directivos y multiplicadores para el desarrollo de la Preparación Metodológica del profesor a tiempo parcial
- Preparación mensual de los profesores a tiempo parcial multiplicadores que se encargarán de desarrollar los programas de superación .
- Tiempo en que se desarrollará la preparación metodológica de los profesores a tiempo parcial a nivel de filial
- Preparación conjunta, para las visitas a los profesores a tiempo parcial

Subsistema 4: Evaluación del desempeño de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

La evaluación del desempeño de los recursos humanos académicos a tiempo parcial constituye un elemento básico de retroalimentación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. A través de la valoración sistemática de la labor que realiza y de su potencial de desarrollo permite identificar los problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Además permite al director de la filial, de conjunto con el coordinador de carrera, contar con información para decidir sobre la formación y desarrollo, las acciones de reconocimiento y la permanencia.

Presupone:

4.1 - Evaluación sistemática del desempeño durante el período de contratación.

4.1.1-Cumplimiento de las acciones de superación planificadas: asistencia y resultados.

4.1.2- Resultados de los controles realizados a todos los procesos que desarrolla.

4.1.3- Criterio de los estudiantes.

4.2- Evaluación final del desempeño durante el período de contratación

4.2.1- Preparación del proceso de evaluación del desempeño.

4.2.2- Recogida de datos para el proceso de evaluación del desempeño

4.2.3- Elaboración del certificado de evaluación del desempeño.

4.2.4- Valoración final del proceso de evaluación del desempeño.

Subsistema 5: Reconocimiento, atención y retribución de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

El reconocimiento, atención y retribución es el conjunto de beneficios que la organización pone a disposición de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, para mantenerlos prestando servicios en la filial universitaria.

Presupone:

5.1- Reconocimiento.

5.1. 1- Estímulos y premios por resultados del trabajo:

- Reconocimiento en la Jornada del Educador a los más destacados, así como mensualmente en las asambleas de afiliados en las empresas y entidades.
- Reconocimientos por parte de los estudiantes.
- Certificados por la participación en eventos y resultados de investigaciones.

5.2- Atención.

5.2.1- Aseguramiento de las condiciones mínimas de trabajo.

5.2.2- Atención metodológica individual y colectiva.

5.2.3- Derecho a participar en eventos.

5.3.4- Posibilidades de asistir a diferentes cursos de superación y de transitar a categorías docentes superiores.

5.3- Retribución.

5.1.1- Tarifas diferenciadas para el pago, teniendo en cuenta la categoría docente que ostenta.

Subsistema 6: Control de la Gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial para la Filial Universitaria Municipal.

El control de la gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial es el seguimiento a todo el funcionamiento del sistema a través de la obtención de la información y su comparación con lo establecido por las políticas aplicables a la Filial universitaria.

Tiene como objetivo la mejora de los resultados a través de la evaluación sistemática del cumplimiento de los indicadores previstos en cada uno de los subsistemas.

Presupone:

6.1- Verificación del estado de cumplimiento de la política trazada en cada uno de los subsistemas del sistema de gestión.

6.1.1- Visitas para comprobar el estado de cumplimiento y efectividad de las acciones planificadas en cada uno de los subsistemas.

6.1.2- Valoración sistemática del estado de cumplimiento de lo que establece el sistema de gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial en el consejo de dirección de

la filial.

6.1.3- Realización de intercambios y encuestas con estudiantes para conocer el nivel de satisfacción que tienen de sus profesores.

La principal particularidad que define el sistema de gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial como sistema, es que ninguno de sus procesos puede ofrecer calidad y eficiencia funcionando de manera aislada. Es necesaria la interrelación de todos los subsistemas para garantizar la elevación de la calidad de la gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial, manifestada en ofrecer mayor excelencia en los servicios que se presta en la filial universitaria y la microuniversidad.

CONCLUSIONES

El sistema de gestión de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, estructurado en seis subsistemas, con una concepción sistémica e integral, lo que constituye una condición favorable para su comprensión y aplicación ante las demandas y exigencias de la sociedad, permite:

- Perfeccionar el sistema de gestión de recursos humanos académicos a tiempo parcial de la Filial Universitaria Municipal, en su totalidad y en cada uno de sus subsistemas en particular, a través de la aplicación de métodos y estilos de dirección que estimulan el trabajo colectivo, la implicación y participación de sus integrantes en la toma de decisiones
- Garantizar una mayor estabilidad, pertinencia y preparación integral de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, lo cual le permite el cumplimiento de sus funciones con calidad, eficiencia, eficacia, creatividad y competitividad.
- Lograr la participación activa de los recursos humanos académicos a tiempo parcial, en todos los procesos que se desarrollan en la filial, con un mayor compromiso, motivación, espíritu creativo y competitividad.
- Garantizar los recursos humanos académicos a tiempo parcial idóneos para el desarrollo de todos los procesos que tienen lugar en la filial y la microuniversidad.

BIBLIOGRAFÍA.

- ABREU REGUEIRO, ROBERTO (2004). Un modelo de la Pedagogía Profesional de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda Zaldívar". La Habana.

- ABREU REGUEIRO, ROBERTO (2004) Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPETP “Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”.La Habana, Cuba.
- ALHAMA BELAMARIC, RAFAEL. (2002). Gestión de recursos humanos: desarrollo actual y futuro en Cuba. Bajado de: www.gestiopolis.com
- BARRIOS ORTIZ, OSCAR. Gestión Educacional. Bajado de [http://www.slideshare.net/Gestión Educacional](http://www.slideshare.net/Gestión-Educacional).
- BERMÚDEZ MORRIS, RAQUEL Y PÉREZ MARTÍN, LORENZO MIGUEL (2004). Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- CARNOTA LAUZÁN, ORLANDO. (1991). Cuando el tiempo no alcanza. Ciencias Sociales. La Habana.
- CASTELLS GIL, LÁZARO. (2006). Modelo para la Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos Académicos de los Institutos Superiores Pedagógicos. Resultado del Proyecto de Investigación “Evaluación de la Gestión Directiva”. ISP “José de la Luz y Caballero”, Holguín, Cuba.
- CASTELLS GIL, LÁZARO. (2008). Modelo para la Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos Académicos de los Institutos Superiores Pedagógicos. Tesis en opción al grado académico de Doctor en Educación. Mención en Dirección educacional. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín.
- COLECTIVO DE AUTORES. (1990). Selección de temas de técnicas de Dirección. MES. La Habana.
- COLECTIVO DE AUTORES. (2004). Gestión de recursos humanos: elemento clave en la universalización de la educación superior en la universidad de Cienfuegos. Revista Pedagogía Universitaria Vol. 9. No. 4.
- D. VALLE LIMA, ALBERTO. (2007) Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica. Ciudad de la Habana, Material en soporte digital

- FUENTES GONZÁLEZ, HOMERO CALIXTO Y OTROS (2004). La diversidad en el proceso de investigación científica. Reto actual en la formación de investigadores. Santiago de Cuba. Material en soporte digital.
- GENOVESE, CLAUDIO. (2006). Gestión de Recursos Humanos en los nuevos escenarios. <http://www.gestiopolis.com>.
- LARA LOZADA, FELIPE (1990). "Metodología para la planeación de sistemas: un enfoque prescriptivo". En *CUADERNO DE PLANEACIÓN UNIVERSITARIA*, México.
- LEVY, MAYRA NOEMÍ. (1999). Modelo de gestión del personal docente universitario. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de la Habana.
- LÓPEZ GONZÁLEZ, JOSÉ A. (2006) Curso de Metodología de la Investigación Educativa. Ciudad de La Habana. (Soporte digital).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (1999). El sistema de Gestión de Recursos Humanos. Su diseño y aplicación. Ciudad de la Habana. Cuba
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2006). Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior. Resolución No. 128, de 12 de julio de 2006. La Habana, Cuba.
- VALIENTE SANDÓ PEDRO, CASTELLS GIL LÁZARO. (2003). Políticas y Dirección Educativa. Material docente. Holguín. (Soporte digital).
- ZAYAS AGÜERO, PEDRO MANUEL. (2006). El diseño del Sistema de gestión de Recursos Humanos. Bajado de WWW.monografias.com.