

El desarrollo profesional de los docentes en la Facultad
de Ciencias Sociales y Humanísticas
Professional development of teachers from the Faculty
of Social and Humanities Sciences

Kenia González-González
keniagg@sma.unica.cu
Milagros Molina-Velazco
milagrom@sma.unica.cu
Roxana Rodríguez-Torres
roxanart@sma.unica.cu

Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba.

Resumen

El artículo surge de la necesidad de favorecer el desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas desde la actividad de dirección educacional; se realiza un estudio para la estructuración de un referente conceptual y metodológico como cultura compartida entre docentes y directivos con significación práctica en el diagnóstico, planificación, ejecución, control y evaluación de acciones para el desarrollo profesional de los docentes. Se revisó la teoría sobre profesionalización docente y formación permanente; se sistematizó la observación de la realidad educativa (análisis de documentos, observación participante en el trabajo metodológico), se consideraron los criterios de docentes, directivos y líderes científicos; las inferencias permitieron determinar proyecciones para favorecer el desarrollo profesional del claustro.

Palabras clave: desarrollo profesional, formación permanente, profesionalización

Abstract

The paper emerged as the necessity of contributing to the professional development of teachers from the Social and Humanities Sciences Faculty from the educational management activity; a study to systematize the conceptual and methodological references was done as of knowledge to be shared among teachers and executives with practical contribution in regards to diagnosing, planning, execution, control and evaluation of actions for the professional development of

teachers. The theory about teaching professionalization and continual training was revised; observation of reality was systematized (document analysis, participant observation in the methodological work), the criteria of teachers, executives and scientific leaders were considered; the inferences allowed to determine actions to favor the professional development of the teaching staff.

Key words: professional development, continual training, professionalization

Introducción

La comprensión de la realidad educativa exige a docentes y directivos la reflexión continua acerca de su práctica profesional; la interpretación de cada experiencia concreta, el análisis de la recepción los distintos contenidos que explica y de la efectividad del accionar metodológico, así como el intercambio entre especialistas, van conformando nociones sobre las que se afirma el sentido de su actividad. Las experiencias confrontadas con fuentes teóricas dan lugar a saberes sistematizados conducentes al desarrollo profesional.

Conformar un marco interpretativo de la práctica, exige el ejercicio constante de la observación. Para José Martí la observación es comparable al modo en que las oropéndolas hacen su nido tomando hojas y tallos del entorno: “la observación va cogiendo hechos, y vaciándolos en la mente, que los reúne y trenza, y da luego en la idea compacta y sólida” (Martí, 1975, p. 73). Así, la observación aporta elementos esenciales para la transformación de la realidad educativa.

El pensamiento acerca de la educación evidencia una complejidad semejante a la de su propio objeto: multiplicidad de enfoques y definiciones, diversidad en la jerarquización de sus rasgos, diferentes tipologías, entre otros signos inherentes al condicionamiento histórico social de la realidad educativa y de sus estudiosos e investigadores.

En los debates sobre este tema se manifiestan con cierta regularidad actitudes que reflejan limitaciones en la cultura profesional de los docentes y deben interpretarse adecuadamente como parte de la dialéctica enseñanza-aprendizaje, que media la relación entre docentes y directivos: rechazo a ocupar responsabilidades y desarrollar acciones en el trabajo metodológico; irregularidades en el cumplimiento de las funciones establecidas para la categoría docente que se ostenta; autolimitación de las perspectivas y posibilidades de desarrollo profesional; falta de

creatividad y motivación en la búsqueda de soluciones a los problemas del proceso educativo, entre otras.

Se ha realizado un estudio para la estructuración de un referente conceptual y metodológico alrededor de la noción de desarrollo profesional del docente, sus fundamentos teóricos, diversas manifestaciones e implicaciones en la práctica social, como cultura compartida entre docentes y directivos, para sustentar los procesos de gestión de la calidad en el área.

A ese fin se revisó la teoría sobre profesionalización docente y formación permanente; se sistematizó la observación de la realidad educativa (análisis de documentos, observación participante en el trabajo metodológico) y se entrevistaron docentes, directivos y líderes científicos; a partir de las inferencias se determinaron proyecciones para el sistema de gestión de la calidad.

El objetivo del artículo es valorar las proyecciones del desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas (FCSH), sobre la base de la concepción de formación permanente; el desarrollo se estructura en los siguientes apartados: perspectiva teórica (que aborda conceptualizaciones relacionadas con dirección educacional, gestión de la calidad, profesionalización, desarrollo profesional y formación permanente), sistematización de la observación de la realidad educativa en la FCSH y proyecciones para el desarrollo profesional de los docentes de la FCSH.

Desarrollo

Perspectiva teórica

De manera particular, el trabajo se centra en el proceso de dirección que ejecutan los directivos con sus subordinados y colaboradores, proceso que se sustenta en la búsqueda de la unidad entre la naturaleza de la actividad pedagógica profesional y la de dirección (Hernández & Ramos, 2013), así, se asume la actividad de dirección desde la perspectiva del dirigente que educa y fomenta el desarrollo de sus subordinados y de toda la comunidad educativa.

En el área de la dirección educacional no se ha alcanzado una experiencia investigativa reconocida; temas como la caracterización de procesos, de instituciones; el aseguramiento de las actividades de dirección y la elaboración de planes y programas para el perfeccionamiento,

capacitación o superación de directivos, requieren atención por la vía científico-investigativa (López, 2012).

En el tema del desarrollo de los recursos humanos en el contexto universitario, confluyen enfoques de dirección estratégica, --particularmente de planificación estratégica-- y de la gestión de la calidad:

Hablar de calidad de la gestión, incluye también a la planificación estratégica y al proceso que la sustenta; significa lograr en el mismo progreso, transformación y un adecuado nivel de satisfacción de las demandas individuales, colectivas, institucionales, y en general, de la sociedad. (Almuiñas & Galarza, 2012, p. 81)

Desde hace algunos años la cultura de la calidad en la comunidad universitaria cubana, se sustenta en la correspondencia de la dirección estratégica con los procesos de evaluación y acreditación universitaria (Cárdenas, 2013; López & García, 2013), sobre la base de que la gestión de la calidad de los procesos universitarios, al trascender la simple medición de la calidad y convertirse en una gestión enfocada en el aseguramiento de esta (Razo, Dibut & Íñigo, 2016), se integra con el diseño estratégico de la universidad y deviene en proceso de evaluación continua.

En ese sentido, resulta imprescindible la participación y el compromiso de toda la comunidad universitaria. El estudio de los recursos humanos, --particularmente de los docentes, su caracterización, diseño de la superación, planificación de la categorización y la formación de doctores, entre otros--, tiene un lugar esencial, en la identificación de fortalezas y debilidades (autoevaluación), la evaluación externa y el diseño del plan de mejoras en los diferentes programas y por consiguiente, en la contribución de la FCSH al cumplimiento de la misión de la universidad.

De ahí el interés de este trabajo en la teoría sobre el desarrollo profesional del docente y sus diversas manifestaciones e implicaciones en la vida universitaria, a fin de conformar una cultura compartida entre docentes y directivos de la facultad, que propicie la comprensión, el compromiso, la participación, la coherencia de las acciones en torno a los estándares de calidad y pertinencia universitaria y el desarrollo exento de imposiciones.

En Cuba la profesionalización del docente concibe la formación inicial (pregrado) y la formación permanente (posgrado), ambos niveles de profesionalización presuponen la formación investigativa de los docentes. En el caso de los docentes universitarios, la actividad investigativa resulta esencial para sustentar el desarrollo profesional inherente a la misión social de la universidad, caracterizado por “la profundidad del juicio crítico y su aplicación al análisis global de los procesos implicados en la enseñanza” (Tejada, 2013, p. 173).

El desarrollo profesional del docente en la FCSH implica el enriquecimiento y la transformación progresiva de los conocimientos y habilidades para identificar, estudiar y resolver problemas de la actividad educacional y de la actividad científica en la universidad; para comprender y asumir con idoneidad, las peculiaridades de la labor educativa universitaria en toda su complejidad y al propio tiempo hallar en ello, satisfacción y sentido de realización personal.

Desde la óptica del directivo educacional de la Facultad (departamento, vicedecanato y decanato), el desarrollo de sus subordinados será objeto de atención desde la perspectiva pedagógica. Promover la evolución de la preparación y la calidad del desempeño de los docentes, requiere la atención a las potencialidades y necesidades individuales, colectivas e institucionales, control, estimulación y comunicación adecuados.

El diagnóstico y caracterización sistemática del desarrollo profesional y personal del docente, es una condición imprescindible para la planificación con sentido estratégico, de las acciones de mayor pertinencia para las diferentes etapas, desde el adiestramiento hasta la formación doctoral y la superación postdoctoral.

Uno de los desafíos en el caso de la FCSH, es hallar la coherencia necesaria entre las actividades docente-metodológicas, de superación, de investigación y extensionistas; en este sentido es necesario fortalecer la organización y desarrollo de los proyectos de investigación con un equilibrio apropiado entre la adecuación a las potencialidades de los docentes y la adecuación a las necesidades del desarrollo social en el entorno comunitario.

Sistematización de la observación de la realidad educativa en la FCSH

La observación participante en el trabajo metodológico, el análisis de documentos (evaluaciones profesoras de 2017, informe de balance de la ciencia, 2017) y el intercambio con directivos,

docentes y líderes científicos atendió a los siguientes indicadores: criterios sobre la superación profesional de los docentes, publicaciones de los docentes, resultados de la formación académica.

En consulta con los docentes alegan de forma certera que las acciones de superación proyectadas por los departamentos docentes atienden de forma sentida al diagnóstico personalizado de las necesidades de aprendizaje, advierten que es necesario darles seguimiento cada año de manera que contribuyan a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural.

Refieren además que el desarrollo social exige la aplicación de los conocimientos en la praxis, el nivel de actualización y profundización de cada uno de los contenidos que se imparten en la educación de postgrado son la base de un desempeño profesional sólido; muchos expresan que cada acción de superación que cursan, consolida los conocimientos y profundiza en el saber individual, hace que se transforme la realidad de cada docente.

Los resultados de la evaluación profesoral en 2017 evidencian lo siguiente: en la superación fueron evaluados con la categoría de excelente 51 profesores (39,5%) y 78 (60,4 %) de bien; no hubo evaluaciones de regular o mal, sin embargo se hicieron recomendaciones referidas a participar en acciones de superación en las modalidades de Diplomados y Especialidades.

La posibilidad de insertarse en la superación profesional impone la necesidad de divulgar los resultados ya sea en las publicaciones científicas, en los eventos de carácter institucional, nacional e internacional y por supuesto esto hace que se transforme la evaluación profesional de desempeño. En cuanto a la evaluación en el rubro de investigaciones, 43 profesores (33,3%) fueron evaluados con la categoría de excelente y 86 (66,6%) fueron evaluados de bien; la publicación en revistas de alto impacto, constituyó el elemento principal que distingue entre una y otra categoría evaluativa.

De forma discreta la Facultad ha tenido un incremento en las publicaciones, no obstante, se ha logrado concientizar y tener cultura en los docentes para transformar la situación de las publicaciones y la participación en eventos de carácter científico.

Las publicaciones de los docentes universitarios contribuyen a la socialización del conocimiento institucional generado por la vía científico-investigativa, esto es, como resultado de

González, K., Molina, M. & Rodríguez, R. (2019). El desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Educación y Sociedad, 17(1), 52-62.

investigaciones que responden a líneas priorizadas y se organizan en diferentes tipos de proyectos de ciencia, tecnología e innovación en concordancia con las necesidades del territorio y del país. También se originan publicaciones por la vía de la actividad científico-metodológica que desarrolla el docente de la Educación Superior.

Teniendo en cuenta que una de las tareas para asegurar las acciones principales de la política para el fortalecimiento de la ciencia, la tecnología y la innovación del Ministerio de Educación Superior (MES), consiste en “gestionar la publicación de los resultados de la ciencia en las revistas de la mayor visibilidad posible y rediseñar el sistema de revistas científicas propias en cada universidad” (MES, 2017, p. 7), el comportamiento de este indicador tiene como principal criterio de medida las publicaciones logradas en revistas científicas de la corriente principal: *Web of Science* y *Scopus* (Grupo 1) y en revistas incluidas en bases de datos especializadas de reconocimiento internacional: *PASCAL*, *SciELO*, *Redalyc*, entre otras (Grupo 2). Este se considera un indicador en ascenso (Tabla 1), aún insuficiente, pero mucho mejor que en 2016.

Tabla 1: Publicaciones de los docentes de la FCSH en el año 2017. Fuente: Elaboración propia.

Tipo de publicación	Cantidad de publicaciones	Cantidad de docentes	% respecto al total del claustro
Revistas de grupos 1 y 2	16	48	37.2 %
Otras revistas arbitradas	3	9	6.9 %
Libros	21	42	32.5 %
Memorias de eventos	167	501	388.3 %

La formación académica de maestría y doctorado constituye también un objetivo del MES, junto a la composición por categoría docente (Tabla 2), por la importancia de dichos procesos en el desarrollo profesional del claustro; los resultados al finalizar 2017 se muestran como sigue:

Tabla 2: Resultados de la formación académica y composición categorial. Fuente: Elaboración propia.

Total de docentes	129	%
Doctores	16	12,4
Másteres	63	48,8
Asistentes	34	26,3
Auxiliares	31	24
Titulares	16	12,4

Proyecciones para el desarrollo profesional de los docentes de la FCSH

Los resultados de la sistematización de la realidad educativa, fueron presentados y analizados en cada departamento docente con el propósito de que se hicieran proposiciones para elaborar las proyecciones de trabajo de la Facultad. El análisis de dichas proposiciones en el colectivo de dirección de la Facultad permitió establecer las acciones por etapas:

Primera etapa: Adiestramiento (primer año de egresado)

- Cursar el diplomado básico para adiestrados.
- Preparación preliminar para la publicación de artículos científicos.
- Preparación en idiomas extranjeros.
- Participación en proyectos socioculturales y comunitarios.
- Impartir clases un semestre con un mentor.

Segunda etapa: Superación profesional

- Recibir cursos de superación y actualización en temas afines a su especialidad.
- Cumplimiento de los requisitos para la categoría docente principal Asistente.
- Participación en proyectos de investigación científica.
- Desarrollar tutorías de trabajo científico estudiantil.
- Desarrollar clases abiertas, instructivo-metodológicas y demostrativas.

González, K., Molina, M. & Rodríguez, R. (2019). El desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Educación y Sociedad, 17(1), 52-62.

Tercera etapa: Superación académica de maestría

- Matricular en acciones de superación académica (maestría, especialidades).
- Participación en proyectos de investigación científica con resultados medibles.
- Cumplimiento de los requisitos para la categoría docente principal Profesor Auxiliar.
- Impartir cursos de posgrado.
- Dirección de colectivos de trabajo metodológico.
- Preparación como reserva de cuadros.

Cuarta etapa: Formación doctoral

- Matricular diplomado pre doctoral.
- Fundamentación del tema de doctorado.
- Cumplimiento de requisitos del doctorado (Exámenes de mínimos, examen de admisión, publicaciones en revistas de alto impacto, defensa de la tesis).

Quinta etapa: Superación postdoctoral

- Cumplimiento de los requisitos para la categoría docente principal Profesor Titular.
- Impartición de cursos y módulos en maestría y doctorado.
- Desarrollar tutorías de maestría y doctorado.
- Participación en proyectos y redes de conocimiento internacionales.
- Preparación para la obtención del segundo doctorado en Ciencias.
- Participación como experto en procesos de acreditación de figuras de postgrado y carrera.
- Dirigir proyectos de investigación.

Con posterioridad, dicha proyección regresó a los departamentos para que cada docente, a partir de sus características y necesidades propusiera el período concreto para el cumplimiento de las acciones. Finalmente el jefe del departamento conformó el plan de desarrollo de cada docente para un período de cinco años; cada año se ajustan y concretan las acciones en el plan de trabajo individual del docente, documento por el que se controlan y evalúan los resultados del desarrollo profesional.

Haciendo un análisis de los objetivos de trabajo es posible verificar en algunos indicadores (Tabla 3), el impacto favorable del desarrollo profesional de los docentes, durante el primer semestre del año 2018:

González, K., Molina, M. & Rodríguez, R. (2019). El desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Educación y Sociedad, 17(1), 52-62.

Tabla 3: Comparación de objetivos de trabajo 2017-2018 (primer semestre). Fuente: Elaboración propia.

Indicador	2017	Enero-Julio de 2018
Publicaciones	57	64
Resultados de la formación académica.	4	6

Conclusiones

La socialización de este referente en el claustro de la Facultad, ha propiciado su significación práctica en el diagnóstico, planificación, ejecución, control y evaluación de acciones para el desarrollo profesional de los docentes. Se considera favorable dar participación al claustro en la planificación y ajuste de acciones para su desarrollo profesional.

La elaboración y seguimiento a las proyecciones del desarrollo profesional de los docentes, se sustenta en la articulación de elementos teóricos de la actividad pedagógica profesional y la actividad de dirección; el procedimiento permitió la transformación de algunos resultados como la cantidad de docentes con publicaciones en revistas arbitradas y los resultados de la formación académica.

Referencias bibliográficas

Almuiñas, J. & Galarza, J. (2012). El proceso de planificación estratégica en las universidades: desencuentros y retos para el mejoramiento de su calidad. *Revista GUAL*. 5 (2), 72-97.

Cárdenas, N. (2013). Dirección estratégica, evaluación y acreditación en la institución educativa. En: García, G. & Addine, F. (2013). *Transformación de la institución educativa*. pp. 88-99. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Hernández, J. & Ramos, J. (2013). Fundamentos pedagógicos de la dirección científica educacional. *Educación y Sociedad*. 11(2).

López, O. L. (2012). Los procesos de dirección científica y sus resultados para las ciencias pedagógicas y las ciencias de la educación. *Revista Varela*. 1 (33).

González, K., Molina, M. & Rodríguez, R. (2019). El desarrollo profesional de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. *Educación y Sociedad*, 17(1), 52-62.

- López, O. L. & García, J. J. (2013). Procedimientos metodológicos para elaborar el plan de mejoras derivado de los procesos de acreditación de las universidades. En: García, G. & Addine, F. (2013). *Transformación de la institución educativa*. 131-137. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Martí, J. (1975). *Obras Completas*. T10. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Ministerio de Educación Superior. (2017). *Documentos metodológicos para la organización de la CTI en las Universidades del MES 2017-2021*. La Habana: Dirección de Ciencia y Técnica.
- Razo, I. Y., Dibut, L. S., & Íñigo, E. R. (2016). Aseguramiento de la calidad en la Educación Superior: experiencia de la Universidad del Golfo de California, México. *Revista Universidad y Sociedad*. 8(1), 190-198.
- Tejada, J. (2013). Profesionalización docente en la universidad: implicaciones desde la formación *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. 10 (1), 170-184.