

Apuntes sobre la superación profesional en instituciones de la Educación Superior

Remarks on Professional Upgrading in Higher Education Institutions

Adrián Cánova Herrandiz

acanova@cuij.edu.cu

Leonardo Cruz Cabrera

lcruz@cuij.edu.cu

Uliser Vecino Rondan

uvecino@cuij.edu.cu

Universidad de la Isla de la Juventud

Resumen

La superación profesional del claustro universitario forma parte de 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 que garantizan eficiencia. 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 se propuso como objetivo contribuir a la elaboración de los fundamentos teóricos de la superación profesional para la realización de estudios relacionados con el desempeño del profesor universitario.

Palabras clave: desempeño, educación superior, superación

Abstract

The university teachers' professional training is a necessity faced by higher education institutions to have a qualified and productive staff. Universities aim at upgrading their human resources in order to update knowledge through new procedures and methods to ensure efficiency. Current tendencies in the world aim at the training of teachers through upgrading syllabi so as to achieve a better working performance. The objective of this work is to contribute to the elaboration of the theoretical foundations of the professional training for conducting studies related to the performance of the university teacher.

Resultado del trabajo científico-metodológico.

Recibido: 18 de enero de 2016

Aprobado: 23 de octubre de 2016

Keywords: higher education, performance, training

Introducción

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).

En la actualidad las instituciones de Educación Superior, resultan importantes 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 (Passailaigue, Amechazurra & Galarza, 2014).

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.

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 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.

Por otra parte, 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.

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 profesores 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 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 es contribuir a la elaboración de los fundamentos teóricos de la superación profesional para la realización de estudios relacionados con el desempeño del profesor universitario.

Los métodos del nivel teórico utilizados en la presente investigación fueron el método histórico-lógico (para analizar momentos significativos del estado de la superación y desempeño

profesional); el método deductivo-inductivo y el método analítico-sintético (permitieron desarrollar sobre la base de las teorías generales existentes, conclusiones particulares).

Desarrollo

El desempeño 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 está orientado en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor (González & González, 2007).

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, Norwood & Wilson, 2010).

Y es que 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, Artiles & Torres, 2010).

Para que el profesor pueda responder a las exigencias contempladas en el currículo 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 profesor y su profesionalización sigue siendo factor clave en Cuba. Es preciso elevar paulatinamente la formación inicial hasta alcanzar, de manera generalizada el nivel universitario, en lo científico y a la vez, el carácter humanista de esta profesión, así como

propiciar las vías que garanticen la preparación permanente como agente de cambio (Velázquez, 2013). Por otra parte según la Norma Cubana 3000: 2007 el desempeño laboral superior que 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 (Oficina Nacional de Normalización, 2007, p.12).

Para Morales (2009), el desempeño profesional 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.

Se considera que, en la adquisición de los conocimientos elementales que formarán 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.

Si el directivo académico pretende ser efectivo en su nivel de gestión, tendrá que controlar bien. En esta situación influye el nivel de superación en las habilidades gerenciales necesarias; la voluntad estratégica, o sea, su decisión resuelta de abandonar formas tradicionales de dirigir, aplicando consecuentemente lo derivado del proceso estratégico desarrollado en su organización; y el contar con herramientas gerenciales para el control. Se reconoce en la práctica de la dirección que esta tercera situación no ha sido suficientemente desarrollada por la academia y que los directivos no encuentran con facilidad respuestas teóricas ante la necesidad de propuestas concretas para controlar la estrategia organizacional (Naranjo, Mesa & Fernández, 2014).

Es por ello que las instituciones de Educación Superior, en el contexto nacional e internacional actual, juegan un papel fundamental la actividad de los profesores. Esta enfrenta grandes retos

por los constantes cambios del entorno y la aparición de nuevas condicionantes internas y externas que constituyen barreras o impulsores de su propio desarrollo, todo ello insertado dentro de un panorama de escasez de recursos mucho más agudo que en épocas anteriores y que repercuten de manera inmediata en los procesos económicos y sociales (Urquiola & De León, 2015).

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 en las universidades, ni es posible pensar en tener desempeños profesionales exitosos sin una constante actualización (Horruitiner, 2006).

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, Artilles & Torres, 2010).

La Universidad está en un cambio paradigmático que pone énfasis en el uso de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje. Los métodos 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 & Imbernon, 2012).

Cada día crece el número de Instituciones de Educación Superior que se acogen a la aplicación de enfoques de gestión para así responder a las demandas crecientes y dinámicas del entorno. Uno de los componentes que integran ese enfoque es el control de los procesos universitarios, 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, Felipe & Morales, 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.

Igualmente la Ley No. 116 del Código de Trabajo en la Sección sexta, artículo 39 se expresa que, el empleador tiene la obligación de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo.

Es por ello que, el plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto y se aprueba en el órgano colegiado de dirección al nivel que corresponda. Por ello 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, es tratada por 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 mejora y con el total entendimiento del mismo.

No obstante, la Resolución 132/2004 del Ministerio de Educación Superior, expresa en la educación de posgrado el trabajo colectivo y la integración en redes, a la par que atiende de modo personalizado las necesidades de formación de los estudiantes de este nivel; promueve la superación continua de los graduados universitarios, el desarrollo de la investigación, la tecnología la cultura y el arte. Para cumplir esta variedad de funciones, la educación de posgrado se estructura en superación profesional y formación académica; de esta última forma parte el Sistema Nacional de Grados Científicos.

Se considera que 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.

Se agrega 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.

Modelos de superación profesional

Se considera la propuesta de Alonso, Espinosa & Rodríguez (2010), 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.

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.

En la propuesta de dicha 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, Tabares & Pérez (2013), 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; establecen prioridades para los tres niveles en que clasifican a los profesionales, los que evidencian 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 para el desarrollo científico técnico y metodológico de los profesionales, es importante 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. El análisis permite considerar entre los elementos para concebir la estrategia, tener como principio, un 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.

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.

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 salida principal el cambio de categoría docente.

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.

De ahí 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.

Superación profesional para la mejora del desempeño del profesor universitario

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 profesores 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 (Ministerio de Educación Superior, 2004; Centelles & Badell, 2013).

Según el Centro Internacional de Estudios Avanzados Sypal: 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, Muñoz & Tamarit, 2014).

A pesar de las implicaciones que tienen “el saber y el saber hacer” en el proceso de planificación estratégica, no son muchas las instituciones de Educación Superior que le dan la importancia que merece el lograr que las personas implicadas adquieran más conocimientos y un mejor desempeño al finalizar el mismo. Cuando se aprende individual y colectivamente, aumenta la capacidad para difundir los conocimientos y traducirlos en acción, así como se contribuye a cambiar creencias, valores y conductas, decisiones y acciones, y en general, la cultura organizacional (Almuiñas & Galarza, 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, Amechazurra & Galarza, 2014).

Conclusiones

El estudio de los referentes teóricos sobre la superación profesional permitió constatar que este proceso contribuye en las instituciones de Educación Superior a la gestión de todos los activos intangibles, lo que aporta valor agregado a la organización a la hora de conseguir capacidades o competencias esenciales en los marcos del desarrollo local. Se constató que aún existe un escaso acercamiento del proceso de superación profesional vinculado con la evaluación del desempeño.

Referencias bibliográficas

- Almuiñas Rivero, J. L., Felipe González, R., Morales Batista, D. (2013). El control estratégico: una perspectiva en construcción en las instituciones de educación superior. *Congreso Universidad*, 2 (3).
- Almuiñas Rivero, J. L., Galarza López, J. (2014). El verdadero valor del proceso de planificación estratégica en las Instituciones de Educación Superior. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 2 (1), enero-julio de 2014.
- Alonso Betancourt, L. A., Espinosa Torres, M. & 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”. *Luz*, 15 (4)
- Bozu, Z. & Imbernon Muñoz, F. (2012): El portafolio docente como estrategia formativa innovadora del profesorado novel universitario: un estudio de casos. *Revista de Educación*, 358. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2010-358-077
- Briones Cabrera, C., Muñoz Aguilar, I., & Tamarit Medrano, R. (2014). La superación profesional una necesidad para el profesor de Educación Física y Salud en Chile. *EFDeportes.com, Revista Digital*, 19 (19)

- Casanova Rodríguez, C. L. (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. *Revista Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (27) (mayo 2011).
- Centelles, L., & Badell, R. (2013). La superación profesional y el programa educativo para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional en Cuba. *Revista Órbita Científica*, 19 (70)
- Cook, C., Norwood, F., & Wilson, M. (2010). *The Attributes and Attribute-Consequences of Great College Teachers*. Oklahoma State University.
- García Fernández, M. D. (2012). *Modelos de formación y perfil del profesorado universitario: competencias y diferentes estilos*. Universidad de Córdoba. Consultado en: <https://www.uco.es/servicios/informatica/windows/filemgr/download/mdgarcia/M.Dolores%20Garcia%20Fdez/texto1.htm> el 24 de noviembre de 2015.
- González Tirados, R. M. & González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*. 43 (6)
- Horrutiner Silva, P. (2006). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Loaiza Suárez, J. (2012). *Modelo de superación pedagógica para el mejoramiento del desempeño de los profesores*. Consultado el 6 de octubre de 2015 desde www.monografias.com.
- Mendoza Jacomino, A., Artilles Olivera, I. & 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*, XIV (2), 71-80.
- Ministerio de Educación Superior. (2004). *Reglamento de la educación de posgrado de la República de Cuba*. Resolución No. 132/2004.
- Morales Cartaya, A. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. La Habana: Editora Política.
- Moreira Peraza, R. F., Tabares Arévalo, R. M., & Pérez Rodríguez, F. (2013). Sistema de superación de los profesores de Educación Física en Pinar del Río. *Perspectivas. EFDeportes.com, Revista Digital*, 18 (180)

- Naranjo Pérez, R., Mesa Espinosa, M. A. & Fernández Pacheco, J. (2014). Propuesta de herramientas gerenciales para la efectividad del trabajo de dirección en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 2 (1), enero-julio de 2014.
- Oficina Nacional de Normalización. (2007). *Norma cubana – 3000: 2007. Sistema de gestión integrada de capital humano—vocabulario*. Consultado el 20 de noviembre de 2015 desde: www.nc.cubaindustria.cu.
- Ojalvo Mitrany, V. (2012). ¿Está capacitado el profesor universitario para la formación integral del estudiante? *Congreso Universidad*, 1 (3).
- 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. *Revista Universidad y Sociedad*. 6 (1). pp. 102-107.
- Urquiola Sánchez, O. & De León Lafuente, L. (2015). Diseño de escenarios para el desarrollo estratégico del personal académico de la Universidad de Cienfuegos 2013-2021. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 3 (1) Enero-Julio de 2015.
- Velázquez Peña, J. (2013). *Alternativa metodológica para la superación individual de los docentes en condiciones de universalización*. Consultado el 22 de mayo desde: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1276/index.htm>