

**Enfoque prospectivo para diseñar el perfil del  
desempeño del docente universitario en la actividad  
extensionista, a aplicar en el Instituto Superior de  
Tecnologías y Ciencias Aplicadas**  
**Prospective approach to design the profile of university  
teacher performance in the extension activity, to be applied  
at the Higher Institute of Technologies and Applied Sciences**

**Autores:** MsC. Beatriz Teresa Pérez Abesada

Dr.C José Luís Almuiñas Rivero

Dra.C Judith Galarza López

**Institución:** Universidad de La Habana, Centro de Estudios para el  
Perfeccionamiento de la Educación Superior, Cuba

**Correo electrónico:** [beatriz@cepes.uh.cu](mailto:beatriz@cepes.uh.cu)

[almu@cepes.uh.cu](mailto:almu@cepes.uh.cu)

[judith@cepes.uh.cu](mailto:judith@cepes.uh.cu)

### **Resumen**

La Universidad ha desplegado un papel fundamental en la satisfacción de las necesidades sociales e individuales, a partir de la preparación del ser humano como ente activo en el medio social en el que se desarrolla. Uno de sus encargos sociales es también extender su acervo cultural a la comunidad con la que interactúa y de cuyas formas de expresión se nutre. En el desarrollo del proceso extensionista participan muchos actores; uno de ellos es el docente, cuyo rol y profesionalismo son clave para enfrentar los grandes desafíos que tiene ante sí esta importante función universitaria. Este artículo expone la necesidad de construir un perfil de desempeño factible para el trabajo extensionista, utilizando los métodos prospectivos, a aplicar en el Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas. Aunque la temática ha sido estudiada por otros autores, de manera general, no se han reportado perfiles de desempeño factibles específicos en el ámbito de la extensión universitaria.

**Palabras clave:** Cultura, comunidad, extensionismo, necesidad social.

### **Abstract**

The University has played a fundamental role in the satisfaction of social and individual needs, starting with the preparation of the human being as active entity in the social environment in which it develops. One of its social tasks is also to extend its cultural heritage to the community with which it interacts and whose forms of expression are nourished. Many actors participate in the development of the extension process. One of them is the teacher whose role and professionalism are key to face the great challenges facing this important university function. This article exposes the need to construct a feasible performance profile for the extension work, using the prospective methods, to be applied in the Higher Institute of Technologies and Applied Sciences. Although the subject has been studied by other authors, in general, no specific feasible performance profiles have been reported in the field of university extension.

**Keyword:** Culture, community, extension, social need.

### **Introducción**

La extensión universitaria, como proceso formativo dinamizador de los vínculos entre la universidad y la sociedad, tiene gran relevancia en la formación de un profesional. Este tema ha evolucionado positivamente y hoy se reconoce como una función fundamental, conjuntamente con la docencia y la investigación, aunque en la práctica se evidencia tanto por parte del sector universitario, como del medio externo que aún dista de lo que formalmente debería ser.

Un impulso determinante para reconocer el rol que debe jugar esta función proviene de las reflexiones que se han generado de los diversos foros nacionales e internacionales. Muestra de ello lo es la Declaración de la Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América Latina y el Caribe, efectuada en Colombia, que expresa con claridad el importante papel que deben cumplir las Instituciones de Educación Superior (IES) de la región ante los cambios en el contexto global y regional actual. En este propio contexto se señala que:

Las IES deben avanzar en el desarrollo de la función de extensión universitaria, configurando una relación más activa con sus contextos para desarrollar un trabajo conjunto con las comunidades, una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural, y un conjunto de acciones que enriquezcan la formación, contribuya a detectar problemas para la agenda de investigación y cree espacios de colaboración conjunta con distintos actores sociales, especialmente los más postergados (2008, pp. 5-7).

De esta forma, uno de los encargos importantes de la universidad es satisfacer las necesidades sociales e individuales en lo cultural, a partir de la preparación del ser humano como ente activo en el medio social en el que se desempeña, así como perpetuar y extender su acervo cultural a la comunidad con la que interactúa y de cuyas formas de expresión se nutre. Para el cumplimiento de este encargo en el que intervienen varios actores, es esencial el rol y profesionalismo del docente en el desempeño de su labor extensionista. Debe formularse, pues, un perfil de desempeño factible que permita gestionar su trabajo y convertirse en sustento informativo y metodológico de referencia para la evaluación del desempeño.

En el Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas (InSTEC) se desarrollan especialidades relacionadas con el medio ambiente y las tecnologías energéticas y nucleares, temas de gran potencialidad para el desarrollo del trabajo extensionista, donde el docente universitario juega un rol importante tanto en su participación, como en la preparación de los estudiantes para este proceso. Sin lugar a duda, se muestran avances; sin embargo, aún persisten dificultades que limitan su actuación, entre las que se encuentra el no estar precisadas, en el perfil de desempeño del docente, las actividades y resultados que deben alcanzar en el área de la extensión y no reflejarse este con rigor y objetividad en la evaluación de los docentes.

Este artículo expone la necesidad de construir un perfil de desempeño factible del docente universitario para el trabajo extensionista, utilizando una metodología basada en el enfoque prospectivo, a aplicar en el InSTEC. Otros propósitos son sistematizar y dar continuidad a trabajos realizados por los propios autores sobre el empleo de la prospectiva en la enseñanza superior, y socializar consideraciones que a juicio de los

autores serán de gran provecho para las autoridades académicas y el desempeño de los docentes universitarios en esta función.

## **Desarrollo**

### **1. El perfil de desempeño del docente universitario en el ámbito de la extensión universitaria**

La época en que vivimos se caracteriza, a nivel global, por el creciente valor agregado de los productos resultantes del desarrollo de las tecnologías y de la investigación científica. Fenómenos también presentes en el escenario internacional actual denotan el predominio de modelos globalizados y un creciente deterioro del medio ambiente. Algunos países latinoamericanos han tratado de superar las imposiciones neoliberales, pero aún son apreciables altos índices de pobreza, marginalidad y exclusión; las crisis energética, alimentaria, económica-financiera, de valores e identidad nacional; el agotamiento de las fuentes de energía no renovables, entre otros, que influyen en las diversas expresiones de la cultura acentuando más las desigualdades entre y dentro de los países.

Considerando los estudios e investigaciones que se realizan en el InSTEC, se requiere atender las tendencias y políticas de desarrollo a nivel global, regional y nacional que regulan el uso de la energía nuclear, y las controversias entre defensores y detractores de este tipo de energía (usos pacíficos o armamentísticos, abandono o resurgimiento, condición renovable o no, relación costo-beneficio, control, injerencia y/o exclusión, fines plausibles o espurios). Otros temas a debatir son la ambigüedad de criterios sobre la sostenibilidad, sustentabilidad, la necesidad y limpieza de tal tipo de energía y sus consecuencias medio ambientales, e independencia energética. Todo ello, por consiguiente, se convierte en algunas de las dimensiones del tema nuclear, energético y medioambiental, cuestiones que requieren ser dilucidadas por las diferentes comunidades en su argumentación y actuación.

Ante este escenario, dicha Institución debe asumir un conjunto de retos. Uno de ellos es convertirse en verdadera promotora cultural, considerando que una sociedad está preparada cuando todos o la mayoría de sus ciudadanos lo están, no solo porque son instruidos y educados, sino porque han desarrollado sus potencialidades. Así,

pues, los investigadores asumen la definición de cultura entendida por la UNESCO (1994):

La cultura (...) puede considerarse (...) como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. (p. 6)

Es evidente la evolución del término cultura, desde una concepción reduccionista y elitista, hasta la actual, donde se considera que todas las sociedades y grupos humanos tienen cultura. Se trata entonces de abordar el tema desde la formación y el desempeño, en interacción con las diferentes áreas de conocimiento, para crear en el profesional la capacidad de comprender los fenómenos en su totalidad, tal y como se manifiestan en la vida, y poder ofrecer mejores respuestas y soluciones integrales a los complejos problemas sociales del mundo contemporáneo.

Las IES, en tanto, instituciones educativas y transformadoras, requieren aglutinar todo su quehacer y proyectarlo a través de uno de sus procesos fundamentales, la extensión universitaria. Del Huerto y Almuiñas (2000) conceptualizan la extensión universitaria como un proceso formativo integrador y sistémico, basado en la interacción cultural del quehacer universitario en comunicación permanente con la sociedad, incluyendo a la comunidad universitaria, orientado a la transformación social, y que responde a necesidades concretas en un momento determinado, posee objetivos y contenidos propios, se realiza a través de diferentes métodos, necesita de medios y recursos adecuados y de mecanismos de planificación y evaluación para su perfeccionamiento continuo. (pp. 11-12)

Esta definición integra varias cualidades de esta función: la extensión universitaria parte del sistema de interacciones de la universidad y la sociedad, con un enfoque de proceso formativo, integral, de sistema, sistemático y, por último, requiere de mecanismos de gestión.

En el desarrollo de la actividad extensionista participan muchos actores. Uno de ellos es el docente, que asume un alto compromiso y responsabilidad, logrando con la

calidad y pertinencia de los resultados contribuir a la satisfacción de los diferentes tipos de demandas culturales de la comunidad universitaria, entidades, organizaciones del entorno y la población en general. Su rol y profesionalismo son clave para enfrentar los grandes desafíos que tiene ante sí esta importante función, lo que no significa que se identifique en su totalidad con el proceso social en su conjunto, convirtiéndola en utilitaria y pragmática, alejada de la formación integral de los estudiantes y la misión de la universidad.

Respecto al desempeño, Corral (2005) desarrolla algunas ideas interesantes que se relacionan a continuación:

En el desempeño se realiza, se concreta, se actualiza la competencia pero, al mismo tiempo, la competencia no se reduce al desempeño (...) de acuerdo al significado que la persona le atribuye a su desempeño, habrá una implicación personal, según sus motivaciones, expectativas y metas, imagen personal de la actividad, aparecen en él las posibilidades, alcance y fines de la persona que ejecuta (...) en el desempeño se revelan las competencias, y la relación que tiene con su mundo de significaciones. (pp. 6-8)

A partir de esta reflexión, puede señalarse que son múltiples los factores que condicionan el desempeño y le son asociados: lo cognitivo, que se expresa en el nivel de conocimientos, habilidades y otros elementos que influyen en la preparación para cumplir con las funciones asignadas; lo afectivo-volitivo, que se revela en el grado de motivación y significación que los conduce a asumir sus responsabilidades; y lo organizacional y ambiental, que se convierten en el contexto donde se desenvuelve.

Se considera entonces que el desempeño en la actividad extensionista, concebida para los diferentes procesos universitarios, es aquella en la que el docente desarrolla con su «actuación real» su quehacer, en la que expresa la interrelación e integración del saber, saber hacer y ser, que demuestra en el dominio de las tareas y funciones propias de la actividad de extensión, con compromiso y responsabilidad en la transformación social.

Como se conoce, la gestión del personal docente en las IES comprende los procesos básicos siguientes de diseño del perfil de desempeño del profesor que

se necesita en la institución; el reclutamiento, la selección, incorporación y preparación inicial; los procesos de formación y desarrollo; la organización y aseguramiento de las condiciones de trabajo; evaluación de su desempeño y atención, retribución y reconocimiento. Una gestión del personal docente de calidad está determinada por los resultados de cada uno de los procesos que la integran.

Independientemente de ello, definir el perfil de desempeño se convierte en parte de la base informativa y metodológica al aportar criterios para determinar las funciones a realizar: elaborar el plan de trabajo individual, sustentar la formación y desarrollo, y ofrecer información sobre la posible utilización del profesional en acciones generales y específicas en la solución de las necesidades sociales identificadas, así como una evaluación responsable de su desempeño. El conocimiento de los procesos relacionados con la gestión del personal docente en las IES conduce al incremento de las potencialidades de los docentes de forma tal que tributen al cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos de la organización y de la sociedad, y mayores niveles de eficiencia y eficacia de los procesos universitarios. Almuiñas y Galarza (2011) señalan que «las estrategias relacionadas con la gestión del personal docente deben estar en completa armonía con el proyecto estratégico institucional, la cultura organizacional y la estructura, de ahí se derivan exigencias como rigor científico y coherencia en su concepción» (p. 7).

Teniendo en cuenta las formulaciones realizadas por diversos autores como Ojalvo y Sanz (1995), Arrechavaleta, Gómez y Gómez (1998), y González y Hernández (2003) sobre el perfil de desempeño del docente universitario, destacan distintas dimensiones que permiten el cumplimiento de las tareas y funciones a él asignadas: características personales, formación intelectual, profesional y social, y desempeño operativo.

Los autores consideran el perfil de desempeño para el trabajo extensionista como la «imagen contextualizada» de lo que debe saber, hacer, y ser el docente universitario. La construcción de un perfil de desempeño factible para el trabajo extensionista es referencial y permite hacer comparaciones entre el es y el debe ser como patrones

previamente consensuados, con indicadores o atributos, que permiten la comparación y, en consecuencia, establecer criterios de calidad.

Una vía para comprobar la calidad es a través de la evaluación, posibilitando el perfeccionamiento del objeto evaluado. De esta manera, se verifican los logros alcanzados y las insuficiencias existentes en función de los estándares o indicadores propuestos. Es por esto que la calidad del desempeño del docente universitario para la extensión universitaria se puede verificar por el acercamiento o distanciamiento con el perfil de desempeño diseñado.

La construcción de un perfil de desempeño factible del docente universitario para la actividad extensionista a partir de métodos prospectivos, entre otros propósitos, permite una evaluación del desempeño dirigida a la mejora de la gestión del personal docente, también llamada formativa. Según Fernández (2013), tal construcción también puede ser utilizada para el trabajo metodológico dirigido al mejoramiento de la actividad extensionista. En este caso, no se considera la propuesta del perfil con fines de control administrativo o normativo. Las recomendaciones tratarán de convencer sobre la conveniencia de ser aplicada y queda a criterio de la institución hacer propias las recomendaciones.

Disponer de indicadores, a partir de un perfil factible del docente universitario en el ámbito de la extensión universitaria propiciaría, por ejemplo, que los profesores tengan claras sus metas, y encontrar formas más efectivas para alcanzarlas. Asimismo, permite que su práctica responda a los objetivos institucionales, y a las necesidades sociales, teniendo en cuenta lo que se desea lograr y efectivamente alcanzar como respuesta a su misión y como ejercicio de su autonomía, teniendo como orientación las expectativas que la sociedad tiene con relación a ellas.

A pesar de los avances logrados en el desarrollo de la extensión universitaria en el InSTEC, aún subsisten problemas. Algunos departamentos docentes no tienen identificadas, planificadas, entre sus objetivos de trabajo declarados, las actividades de extensión universitaria que deben realizar, y no siempre se ha evaluado su cumplimiento sustentado en un marco de referencia consensuado, tal y como se desarrolla con las restantes funciones sustantivas.

Un análisis realizado por Pérez (2013), centrado en la evaluación del desempeño de los docentes universitarios en la actividad extensionista de dicha institución, a partir de entrevistas realizadas a directivos y docentes, la revisión de documentos (evaluaciones de docentes, informes de claustros, la evaluación del cumplimiento de los objetivos de la institución, y los resultados de la autoevaluación para la acreditación), revela un conjunto de insuficiencias que se relacionan a continuación (p. 5):

1. En la evaluación del desempeño del docente no se identifican las tareas de impacto y desarrollo social comunitario, ni se precisan los indicadores.
2. Existen limitaciones en la argumentación teórica y metodológica para realizar el diagnóstico de la evaluación del desempeño del docente en el trabajo extensionista, que puedan servir como marco de referencia para un estudio evaluativo.
3. Aún no se ha conseguido que los resultados del trabajo extensionista se reflejen con rigor y objetividad en la evaluación de los docentes, al no estar precisado, en el perfil de desempeño del docente las actividades que deben realizar y los resultados que deben alcanzar en esta función.
4. En los procesos de evaluación institucional externa e interna son insuficientes los parámetros y criterios para la evaluación del desempeño de los docentes en el ámbito de la extensión universitaria.
5. En los análisis para la evaluación del trabajo de extensión universitaria predomina un pensamiento empírico y no sistemático, relacionado, entre otras causas, por los pocos estudios que han centrado su atención en la evaluación del desempeño del docente en el ámbito de la extensión universitaria.

2. La prospectiva: una herramienta útil para construir el perfil de desempeño factible del docente universitario en el ámbito extensionista en el InSTEC.

Para la elaboración de perfiles de desempeño se emplean diversas metodologías:

- a) El análisis de la práctica real del sujeto: este método está sesgado por los límites de la situación que se analiza, y se limita a lo actual.
- b) El método de expertos: en este caso los especialistas hacen valoraciones relativas a la calidad del desempeño. Se limita a lo actual aunque se adquiere la información más objetiva a través de terceras personas.

c) El método de análisis teórico de la actividad profesional: consiste en la determinación de las tareas básicas generalizadas, a partir de la identificación en su estructura de los objetivos, secuencias de acciones, objetos y condiciones de realización, tomando en cuenta los elementos de variabilidad que estos pueden introducir. Por su valor teórico y metodológico supera las formas anteriores de elaboración de perfiles.

d) El método de pronóstico: exige la realización de proyecciones relativas a las perspectivas de desarrollo futuro de cada rama del saber científico, utilizando la prospectiva, en un intento de diseñar alternativas futuras y, a partir del análisis reflexivo y consciente del momento presente, actuar sobre él para lograr lo que se desea. Es factible en un contexto determinado a futuro.

Se considera que la utilización de cada método por sí solo es insuficiente, pues la elaboración del perfil debe ser el fruto de la conjugación de los diferentes métodos. Puede utilizarse a los expertos para el análisis estructural de las acciones básicas y de las cualidades que debe poseer el profesional, los modos de comportamientos más adecuados, las condiciones de su realización y cuáles se prevé sean en el futuro con la información que reporta el método prospectivo, representando una posición proactiva ante el tipo de profesional que se necesita.

Según Almuiñas y Galarza (2011), la prospectiva es Una metodología de alcance medio que permite diseñar diferentes alternativas de futuros para construirlos desde el presente; su caja de herramientas es amplia (métodos cuantitativos y cualitativos). Propicia la vinculación del pasado, presente y futuro. Puede utilizarse para apoyar la planificación y la evaluación de situaciones actuales referidas a un estado futuro diseñado previamente, es decir, a una situación aún lejana. (p. 13)

El método prospectivo se sostiene en tres atributos esenciales: la visión de largo plazo, tal y como lo reclama la educación superior, que exige tomar decisiones estratégicas por las características y extensión en el tiempo de los procesos que en ella se desarrollan; de la cobertura holística, pues si se quieren lograr cambios significativos en el fenómeno educativo, solo pueden lograrse considerándolo como una totalidad; y la generación de consensos, dado que la construcción de escenarios alternativos supone aceptación y adhesión mayoritaria, entre los principales actores.

Existen diferentes tipos de futuros en la prospectiva: deseado (estado ideal que se desea alcanzar, que se encuentran de alguna manera dentro de lo posible, pero no son todos necesariamente realizables «hacia donde queremos ir»); tendencial (continuación de las tendencias observadas, «hacia dónde vamos si no hacemos cambios») y factible o realizable (lo posible de alcanzar teniendo en cuenta las restricciones existentes, «hacia dónde podemos ir»). La viabilidad de ello se hace a partir de los proyectos y su gestión. Si estos tienen más fuerza que las amenazas, se confirmará el evento; en caso contrario, se negará.

La construcción del perfil de desempeño del docente debe abordarse con un enfoque integral, teniendo en consideración las funciones de mayor relevancia que debe desarrollar y tomando como base las exigencias de la época, el país, la región, sistema social y la profesión para la cual forma.

3. Variables que pueden ser analizadas en la aplicación de la metodología para diseñar el perfil del desempeño factible del docente universitario en la extensión Universitaria en el InSTEC.

A modo de ejemplo, se describirán algunas de las variables que pueden ser objeto de análisis aplicando la metodología diseñada por Almuiñas y Galarza (2011, p.13):

Fase I. Análisis prospectivo del contexto externo: se proponen algunas variables a considerar en escenarios futuros a partir de las exigencias que impactan al InSTEC, en particular, aquellas vinculadas con el desempeño de los docentes y el conocimiento de tendencias de desarrollo de la energía nuclear y otras alternativas a nivel mundial, regional y nacional; los cambios medioambientales globales y sus manifestaciones en Cuba; la identificación de los actores implicados en la sostenibilidad del medio ambiente; normativas jurídicas nacionales e internacionales. Otras variables pudieran ser la sustentabilidad y prosperidad de la economía del país, lo cual permitiría adquirir nuevas tecnologías para la generación alternativa de energía, resurgimiento del programa nuclear nacional sobre nuevas bases para la generación de energía eléctrica y el logro a futuro de la independencia energética; los impactos en el mercado laboral actual y futuro. Apoyan este paso, la aplicación de la técnica grupal del Ábaco de Francois Regnier, entre otras. Con la aplicación de esta

técnica prospectiva se pretende clasificar y ordenar la información generada por un grupo de especialistas o expertos, para alcanzar consenso sobre el tema.

Fase II. Análisis de políticas. Lineamientos y objetivos estratégicos: algunos de los documentos que se proponen para respaldar el análisis son los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución relacionados con la educación superior y, en particular, los relacionados con las carreras que se estudian en el InSTEC; el programa nacional energético y medio ambiental; los objetivos de trabajo del Ministerio de Educación Superior para el año 2013-2016; el Reglamento Docente Metodológico; las normativas y el Programa Nacional de Extensión Universitaria; la valoración del vínculo universidad- sociedad a partir de la visión y misión de la institución; la planificación estratégica y objetivos de trabajo de la institución; la Estrategia de extensión de la institución; entre otros.

Fase III. Conformación del perfil de desempeño del docente en el trabajo extensionista que se alcanzaría en el futuro de mantenerse las tendencias institucionales actuales (perfil tendencial): se proponen las siguientes acciones: análisis de resultados de la evaluación de los objetivos institucionales de las áreas de resultados claves; diagnóstico del desempeño del docente en la actividad extensionista (prácticas dominantes, emergentes y decadentes). Permiten conformar este paso análisis de documentos, entrevistas y observaciones.

Fase IV. Determinación del perfil deseado del desempeño para el trabajo en el ámbito de la extensión universitaria del docente universitario: demostrado en el saber, el saber hacer y el ser. Otros elementos que deben considerarse en la propuesta inicial de un perfil deseado son: la determinación de funciones generales y tareas básicas que debe cumplir el docente para lograr un buen desempeño en la actividad extensionista, dando salida a esta función a través de las actividades académicas, laborales e investigativas inherentes a todo conocimiento, desarrollando acciones que establezcan relaciones con las necesidades de la comunidad universitaria, extrauniversitaria y el desarrollo local, a través de la vinculación de los contenidos que se imparten con las problemáticas nacionales e internacionales, como parte de la formación de los estudiantes para la actividad extensionista, seleccionando aquellos conocimientos más útiles para comprender y transformar la realidad.

Poseer conocimientos, habilidades y valores que permitan el desempeño como docentes productivos, creativos, analíticos y críticos, participar y elaborar proyectos comunitarios que respondan a las necesidades de la población relacionados con las carreras y potencialidades de la institución; promover la cultura ambientalista y energética a través de las relaciones con actores y entidades identificadas, promover la visibilidad y aplicación de la producción científica y el intercambio; promover una cultura por la seguridad, la paz, y la diplomacia nuclear; manifestar valores compartidos entre los miembros del claustro expresados en una conducta coherente, verificable y de cooperación en intereses comunes y entendimiento entre científicos, políticos y población, en temas nucleares, energéticos y medio ambientales.

Estar capacitados en los métodos de educación popular para dialogar e instruir a la población para percibir riesgos, consultarla en las evaluaciones ambientales integrales, proporcionando respuestas no solo científicamente creíbles sino consensuadas entre los actores sobre políticas del desarrollo sostenible, así como advertir a tiempo y denunciar ante presiones (exógenas y endógenas) de la sociedad humana que pueden conducir a un cambio ambiental.

Se puede en esta fase emplear el método de evaluación por criterio de expertos para conocer acerca de la visión que tienen sobre el “perfil deseado” diseñando un instrumento que tome como base una propuesta inicial construida a través del análisis documental, entrevistas, trabajo grupal, experiencias de perfiles semejantes en otras universidades del país y de otros. Se pueden solicitar valoraciones para conocer la brecha existente entre este perfil deseado y la «situación de desempeño actual del docente», así como incluir preguntas relacionadas con las restricciones vigentes para lograr el perfil ideal y las posibles estrategias de mejoramiento. Otras fuentes de información diversas son recomendables considerarlas para fortalecer la triangulación y lograr una mirada más integral en el análisis.

Fases V. Análisis de las restricciones y potencialidades institucionales existentes para alcanzar el perfil deseado: para el diagnóstico de la situación actual y determinar los factores favorables o desfavorables que influyen decisivamente en el logro de un perfil deseado pueden utilizarse los resultados de las evaluaciones de los docentes;

características de los estudiantes; criterios de las organizaciones políticas, de masas, estudiantil, egresados y empleadores; valoración de las instalaciones y recursos materiales necesarios y financieros disponibles. Se utilizarían la observación, entrevistas y encuestas a informantes de calidad y miembros de la comunidad universitaria seleccionados, haciendo los ajustes necesarios según las restricciones y potencialidades identificadas en los pasos anteriores.

Fases VI. Determinación del perfil factible del docente: tránsito del perfil deseado al factible o posible según las restricciones y potencialidades institucionales identificadas, o sea una vez que se ha logrado dar cumplimiento a las fases anteriormente descritas: diseño del perfil tendencial, y deseado, así como el análisis del las restricciones y potencialidades individuales, colectivas, institucionales y sociales que ponen límite al logro del perfil deseado construido con un enfoque prospectivo, se diseña el perfil factible, sometiéndose nuevamente a la evaluación por criterio de expertos.

Fase VII. Presentación de la propuesta de perfil factible: Una vez determinado el perfil factible, se presenta la propuesta a los actores identificados y de ser aprobado colectivamente este, se formulan e implementan las estrategias y acciones iniciales para su consecución, a las que se les debe dar seguimiento para asegurar su cumplimiento o hacer las correcciones necesarias. Todo este proceso exige la participación activa de estudiantes, docentes y directivos, su gestión debe estar apoyada mediante la formulación e implementación de acciones para su aseguramiento. El perfil propuesto se convertiría en uno de los elementos esenciales para la evaluación formativa y mejora del desempeño del docente en el ámbito extensionista.

## **Conclusiones**

Los resultados del diagnóstico realizado concerniente al desempeño del docente en la actividad extensionista en el InSTEC, revelaron un conjunto de insuficiencias en la gestión del personal docente, en particular en el desempeño, y su evaluación, al no estar precisado, en el perfil de desempeño del docente las actividades que deben realizar y los resultados que deben alcanzar en esta función, demostrando

la necesidad de construir un perfil del docente factible, con características singulares en este ámbito. Este perfil constituirá parte de la base informativa y metodológica, de referencia para el perfeccionamiento, reflexión y transformación continua.

Este enfoque prospectivo permitió considerar variables y acciones no estimadas hasta el momento, además de proporcionar una visión de la extensión no tradicional, integral, con particularidades para la institución, y que puede ser trabajada desde lo curricular en sus componentes académico, laboral e investigativo.

Un perfil de desempeño factible del docente universitario para la extensión universitaria construido a partir de una metodología basada en un enfoque prospectivo, finalmente se identificará con el debe ser teniendo en cuenta las restricciones y potencialidades. Se trata en el presente, de disminuir la distancia que separa el «debe ser» como imagen contextualizada del docente «del es real», que demuestra en el desempeño actual.

### **Referencias bibliográficas**

- Almuiñas, J. L., & Galarza, J. (2011). La evaluación del docente universitario sustentada en el análisis prospectivo. *Revista cubana de Educación Superior*, 7-18.
- Arrechavaleta, N., Gómez, P. C. & Gomez, R. O. (1998). El perfil profesional del profesor universitario. El profesor de dirección en UCLV. *Revista cubana de Educación Superior*, Vol XVIII (1), 95-114.
- Corral, R. (2005). *El currículo docente basado en competencias*. Recuperado el 13 de marzo de 2014 desde [bibliotecavirtual.clacso.org. ar: http://www.teoma.com](http://www.teoma.com).
- Del Huerto, M., & Almuiñas, J. L. (2000). *Reflexiones sobre el concepto de extensión universitaria: mito y realidad de su operacionalización e impacto social*. Material en soporte digital. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. La Habana: Universidad de La Habana.
- Fernández, N. (2013). Planificación estratégica y evaluación para la mejora. El impacto de las evaluaciones en la planificación estratégica y en la gestión de las universidades argentinas. En C. d. autores, *La planificación estratégica en las*

*instituciones de educación superior* (pp. 167-186). Uruguay: Universidad de la Republica.

González, M., & Hernández, H. (2003). *Currículo y formación profesional*. La Habana: Ediciones Imprenta. IESAL-UNESCO. (2008).

*Declaración de la Conferencia Regional sobre la Educación Superior para América Latina y el Caribe*. Colombia.

Ojalvo, V., & Sanz, T. (1995). *Diseño de investigación rol y profesionalismo del profesor universitario*. La Habana. Inedito.

Pérez Abeasada, B. (2013). *Modelo para la Evaluación Prospectiva del desempeño del docente universitario en la actividad extensionista en el Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas. Diseño teórico metodológico de investigación*. La Habana. Inédito.

UNESCO. (1994). *Repensar el desarrollo. Decenio mundial para el desarrollo cultural 1998-1997*. Primer Evento de Cultura y Desarrollo.