

Centro Universitario de Sancti-Spíritus  
“José Martí Pérez”.



Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.

Tesis en opción al Título Académico

Máster en Educación Superior.

Mención: Contabilidad y Finanzas.

Autor: Lic. Eney Cobas Coca.

Tutora: Dra.C. Raquel de la Cruz Soriano.

2010

*A quien es mi sustento, mi fuerza y mi amigo eterno.*

*A la palabra oportuna y el consejo medicinal.*

*A la obra invencible de la Revolución Cubana y a la Educación Superior.*

*A la memoria de quienes hoy no pueden disfrutar el resultado final pero están siempre, mi madre y mi abuela.*

*A los trabajadores de la Filial Universitaria de Fomento.*

*A la vida, por darme la oportunidad de escalar en la esfera profesional.*

*A Raquel, por su apoyo incondicional.*

*A mis compañeros de cada día: Yumey, Marite, Jorge y Nancy.*

*A quienes abrieron sus corazones y abrigaron mis cargas,  
Marta y Familia.*

*A Osmany y Octavio por darme de las horas para atender a mi llamado.*

*A mi padre, constante centinela de mis logros.*

## **Resumen:**

La importancia que tiene en la actualidad la actividad de posgrado es evidente, se lleva a cabo desde las instituciones universitarias, un alcance y una respuesta en función de las demandas sociales y los retos tecnológicos que enfrenta la comunidad de profesionales en el desempeño laboral. El presente trabajo refiere el problema acerca de cómo contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la Universidad de Sancti-Spíritus “José Martí Pérez”, para lo que se trazó como objetivo proponer un sistema de acciones para contribuir al proceso de determinación de necesidades de la formación posgraduada. Se presentan las manifestaciones reveladas en la actividad de posgrado y el diagnóstico inicial de la problemática abordada con el apoyo de métodos de la investigación cualitativa, aunque se vinculan aspectos de carácter cuantitativo. Durante el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos, que posibilitaron la constatación de la pertinencia de la investigación. Para contribuir a la solución del problema de investigación se propuso un sistema de acciones para el proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada basado en los referentes teóricos y documentos existentes en ministerios. Se arriban a conclusiones y recomendaciones para corroborar los resultados obtenidos que evidenciaron las transformaciones producidas en la muestra seleccionada.

## **ÍNDICE.**

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. La Educación de Posgrado y el proceso de determinación de necesidades.</b>	<b>8</b>
1.1 El proceso de Educación de Posgrado.	8
1.1.1 Formas organizativas de posgrado en Cuba.	11
1.1.2 Los escenarios del posgrado.	12
1.1.3 La calidad del posgrado.	13
1.2 Comportamiento histórico del posgrado en Cuba.	15
1.2.1 Etapas que marcan el desarrollo del posgrado en Cuba.	17
1.2.2 Resultados más significativos de la Educación de Posgrado en Cuba.	20
1.3 Normativa vigente para la gestión del posgrado en Cuba.	23
1.4 Caracterización didáctica y psicológica del proceso de determinación de necesidades de formación en la actividad de posgrado.	25
1.4.1 Clasificación de las necesidades de formación.	28
1.4.2 Implicación práctica de la determinación de necesidades formativas en el posgrado. Aspectos didácticos y metodológicos.	29
1.5 Antecedentes investigativos del tema.	34
<b>CAPÍTULO II. Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.</b>	<b>36</b>
2.1 Métodos de investigación.	36
2.2 Diagnóstico del estado actual del posgrado en la universidad espirituana.	39
2.2.1 Caracterización de la determinación de necesidades de formación del posgrado en la UNISS.	49
2.2.2 Muestra.	50
2.2.3 Síntesis de los resultados de la aplicación del diagnóstico inicial.	51

2.3 Fundamentación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.	53
2.4 Resultados parciales de la aplicación del sistema de acciones de determinación de necesidades de formación posgraduada.	67
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>73</b>
<b>RECOMENDACIONES.</b>	<b>74</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS.</b>	

## **INTRODUCCIÓN.**

La Universidad como institución social encargada de preservar, desarrollar y difundir la cultura en correspondencia con las exigencias de la contemporaneidad, tiene en el centro la formación de los profesionales, como actores que transforman el entorno en respuesta a las demandas de la sociedad.

En los inicios del Siglo XX la universidad cubana se limita a las actividades de posgrado a pequeñas iniciativas, casi siempre individuales. El vertiginoso desarrollo de la actividad de formación del posgrado, trae consigo la presencia de proyectos y asesores extranjeros en las diferentes universidades del país. Al principio este proceso se caracteriza por tener un carácter selecto, solo la minoría considera necesario la continuidad de su formación profesional en función de los adelantos científicos-técnicos.

La Organización de Naciones Unidas para la Educación y la Ciencia (UNESCO), en el último decenio ha promovido la necesidad de cambios en la educación superior en cuanto a la organización, planeación y desarrollo de los procesos universitarios y centra la atención en la pertinencia y calidad, como características esenciales de una política estratégica de la educación superior orientada al futuro. La expresión cubana de abordar estas transformaciones educacionales se sintetiza en la universalización de la educación y en particular en la Educación Superior.

Uno de los objetivos estratégicos de cualquier país es la formación continua y para toda la vida de los profesionales, a lo cual Cuba presta especial atención mediante un sistema de posgrado que está implementado en todas las Instituciones de Educación Superior. Sin embargo, a pesar de la importancia de la gestión de la formación de posgrado, aún es posible percibir cierto nivel de insatisfacción por parte de los profesionales en cuanto al acceso a la formación permanente, en el sentido que requieren soluciones flexibles para superar las barreras geográficas y de organización temporal que faciliten un acceso óptimo. La dinámica actual de las relaciones de trabajo hacen que el personal calificado de nivel superior ocupe cada vez más su tiempo en el desempeño laboral, por lo que es importante crear espacios favorables para la superación posgraduada de estos.

Con el comienzo de la universalización de la Educación Superior Cubana, se inicia la Educación de Posgrado en los municipios, se estructura el Posgrado Académico en red, para lograr el propósito de que todo profesional estudie a lo largo de su vida, esto precisa que se conceptualice el sistema de posgrado con más rigor y se preste atención a la gestión actual del posgrado.

La extensión de la universidad desde los Centros de Educación Superior (CES) reconocidos hasta las comunidades de limitado acceso, incrementa las posibilidades en la incorporación de los profesionales a la superación posgraduada, el número de actividades realizadas y los participantes, y la contribución del posgrado a la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y culturales de cada territorio.

De manera que no se trata solo de acercar las Instituciones de Educación Superior (IES) a las comunidades sociales, sino que se integren a todos los escenarios sociales y cumplan con el rol que le corresponde en el desarrollo local, de modo que se involucre el potencial de profesionales de cada territorio a la solución de los problemas técnicos- productivos, económicos, culturales, y como resultado lograr el mejoramiento del entorno social. Se logra que las IES sean una fuente para el aporte de nuevos conocimientos en las diferentes ramas de la ciencia en el territorio, y como resultado potenciar la formación continua de los profesionales que laboran en las diferentes entidades.

Las Sedes Universitarias Municipales (SUM), denominación designada hasta el curso 2009-2010 que cambia a Filiales Universitarias en todo el país están involucradas en el desarrollo de la actividad posgraduada en los territorios, por lo que se requiere de un sistema de acciones que contribuya de manera eficiente y eficaz a esta actividad, donde se integren adecuadamente las prioridades de desarrollo de los territorios, las necesidades de formación posgraduada de los profesionales, los criterios de los directivos en cada nivel de organización y los programas de posgrado que se diseñen, es decir lo curricular u organizacional, y articule acciones de posgrado para nivelar el desempeño de los profesionales. Es clave profundizar en esta problemática en otros sectores y entidades de los municipios donde el posgrado no ha contribuido

en toda su extensión en las ramas y sectores priorizados ante los cambios tecnológicos, organizativos y estratégicos gestados en el país y el territorio.

La superación posgraduada constituye un factor para la motivación de los profesionales y una necesidad para elevar su calificación, actualizar los conocimientos a partir del desarrollo de la ciencia y la técnica y desarrollar habilidades del desempeño de la profesión. Mediante el posgrado la universidad tiene el reto de cumplir con uno de los roles sociales, lograr una adecuada integración con el sector empresarial.

El proceso de perfeccionamiento que se realiza en la actualidad en las universidades cubanas, debe ser visto con un enfoque desde lo interno, con la perspectiva de la contribución de la Educación de Posgrado para fortalecer su influencia en los territorios a partir de las filiales universitarias, donde una visión futura y anticipada del comportamiento favorece la dinámica de los procesos que son vitales para el accionar.

En esta investigación se han podido concertar insuficiencias con relación al acceso a las formas tradicionales del posgrado, diagnóstico que se contextualiza en las condiciones del Centro Universitario de Sancti-Spíritus José Martí Pérez (CUSS), condición que mantiene hasta abril de 2010, al otorgarse por el Consejo de Ministros la condición de Universidad de Sancti-Spíritus "José Martí Pérez"(UNISS). Este estudio revela que el índice de incorporación de los profesionales a la actividad de posgrado aún no está en los niveles deseados en relación con el número de egresados universitarios de los diferentes IES a la provincia.

En la UNISS la Educación de Posgrado tiene como prioridad la superación del claustro de la institución; aunque ha desplegado acciones de superación posgraduada para los profesionales del entorno empresarial, aún persisten insuficiencias que limitan el impacto del posgrado que se centran en la no determinación sistemática de las necesidades de formación posgraduada, el nivel de prioridad que ocupa la superación de los profesionales por el sector de la producción y los servicios es insuficiente, no existencia de carreras en el pregrado en todas las especialidades que demanda el posgrado en el territorio, así como factores internos

de la institución, el bajo por ciento de doctores del claustro y no siempre se logra la sinergia entre el posgrado y la investigación científica, lo que limita la satisfacción de las necesidades de superación especializada en todos los municipios, a lo que se suma que aún las alianzas con otros CES no son suficientes para el logro de esta meta.

Esta problemática incide en la actualidad de manera particular en la actividad de posgrado académico, resultado que es comprobado en los balances de posgrado, las evaluaciones externas por expertos de la Dirección de Posgrado (DEP) del Ministerio de Educación Superior (MES) y los criterios de capacitadores y profesionales de entidades. Particularmente, se ha constatado que algunos cursos de posgrado planificados en las diferentes áreas no se impartieron por ausencia del personal a matricular.

Se constata en el diagnóstico que se realiza, la existencia de deficiencias en el proceso de determinación de necesidades en el posgrado, en las fuentes de financiamiento y la disponibilidad de recursos, los profesionales del territorio presentan dificultades en la planificación de los horarios que dedican a la superación. Estas dificultades se expresan por ejemplo, en el escaso tiempo para asistir a un aula, o los horarios en que se imparten las actividades de posgrado, porque en la mayoría coinciden con la jornada laboral, esta situación se acentúa cuando el profesional vive alejado de la institución provincial, lugar donde se concentra el mayor número de las actividades de posgrado.

Los actuales retos de las universidades en los municipios y las insuficiencias anteriores, tienen que armonizar en el diseño de metodologías y estrategias para la gestión de los procesos que se desarrollan en los municipios y que marcan el mejoramiento continuo de la nueva universidad espirituana, por lo que en la investigación se plantea como problema científico: **¿Cómo contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la Universidad de Sancti- Spíritus “José Martí Pérez”?**

Por tanto el **objeto** de la investigación es la Educación de Posgrado y el **campo de acción** se identifica como el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

En consecuencia el **objetivo** es: Proponer un sistema de acciones para contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la Universidad de Sancti-Spíritus “José Martí Pérez”.

En correspondencia con el objetivo se plantea las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada?
2. ¿Cuál es el estado actual del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS?
3. ¿Qué características presenta el sistema de acciones que contribuye al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS?
4. ¿Qué resultados se obtendrán con la aplicación del sistema de acciones que contribuye al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS?

Teniendo en cuenta el objetivo y las preguntas que dirigen la investigación se plantean las siguientes **tareas**.

1. Revisión de los presupuestos teóricos y metodológicos acerca de las tendencias históricas de la Educación de Posgrado a nivel Internacional y Nacional con énfasis en las actuales transformaciones de la nueva universidad que sustentan el proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada.
2. Caracterización del estado actual del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS.
3. Elaboración y aplicación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS.

4. Validación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en la UNISS.

Para elaborar el sistema de acciones que contribuye al proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada se realizó un estudio en la universidad espirituana, perteneciente al Ministerio de Educación Superior. En la investigación se trabajó con una población de 60 profesionales que participaron en acciones de posgrado, pertenecen a sectores priorizados en la esfera de la producción y los servicios, graduados de las carreras económicas o de ingeniería. El tipo de muestra es no probabilística, de forma intencional.

El enfoque metodológico utilizado prioriza la investigación cualitativa, aunque se vinculan aspectos de carácter cuantitativo. Durante el desarrollo de la investigación se pone en práctica como método general el dialéctico-materialista y métodos propios de la investigación científica.

En consecuencia con ello fue considerado emplear la utilización de **métodos de investigación:**

Nivel teórico: los métodos histórico lógico, el análisis y la síntesis, la inducción y la deducción y el enfoque de sistema.

Nivel empírico: la entrevista, la encuesta, revisión de documentos, análisis del producto de la actividad y el pre-experimento.

Nivel estadístico y/o matemático: el cálculo porcentual.

Se contextualiza el enfoque hermenéutico dialéctico que transitó en los procesos de comprensión, explicación e interpretación del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

**Justificación de la Investigación:**

El diseño de un sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, surge como una necesidad para mostrar resultados en función de las exigencias y los retos de la Educación Superior en Cuba. En la concreción se tuvo en cuenta las regulaciones establecidas por el Ministerio de Educación Superior para el posgrado, tales como: Resolución 232/2004, Procedimientos y Normas anexas,

Resolución 29 de 2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Problemática actual del posgrado en el país, orientaciones desde los inicios de la Universalización a través del vicerrectorado, así como las estrategias diseñadas para el Área de Resultado Clave.

La **novedad científica** está en la elaboración e implementación de un sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada que permita una mayor interacción de la institución universitaria y las entidades del territorio.

El **aporte** consiste en el sistema de acciones que permite perfeccionar el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

La tesis está estructurada en dos capítulos:

En el **Capítulo I** se establecen los fundamentos teóricos y metodológicos así como el cuerpo de conocimientos teóricos en que se sustenta la investigación.

En el **Capítulo II** se exponen los resultados del estado inicial, se precisan las etapas de aplicación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, los resultados obtenidos y la fundamentación del mismo.

Por último, se establecen **conclusiones**, se emiten **recomendaciones** y se consigna la bibliografía utilizada, según las normas de la American Psychological Association (APA); así como un conjunto de anexos que facilitan la comprensión de la memoria escrita.

## **CAPÍTULO I. La Educación de Posgrado y el proceso de determinación de necesidades.**

Este capítulo recoge los aspectos más relevantes del proceso de determinación de necesidades de formación en la actividad del posgrado. Desde el estudio didáctico y psicológico se sintetizan sus referentes esenciales. A través del análisis histórico-tendencial, se establecen las principales tendencias históricas. Se realiza, además, una caracterización del estado actual del proceso que se estudia. De este modo, se profundiza en las limitaciones fundamentales existentes en la didáctica del mismo y se confirma el problema científico planteado.

### **1.1. El proceso de Educación de Posgrado.**

Para lograr una caracterización acertada del proceso de determinación de necesidades de formación en el posgrado resulta necesario indagar en los presupuestos conceptuales de la actividad de posgrado desde una concepción que permita justificar la incidencia en la solución de problemas relacionados con la superación permanente del personal especializado que se vincula a la producción y los servicios.

Diversas son las posiciones teóricas asumidas para definir a la actividad de posgrado. Al respecto, Núñez (2002:14) reconoce en el posgrado un proceso que involucra la producción, transferencia, adaptación, disseminación y aplicación de conocimientos y que se presenta como el piso más alto del sistema educativo, de cuyos niveles anteriores se nutre y a los cuales debe enriquecer.

Álvarez y Fuentes (1996:77) calificaron a la Educación de Posgrado como el proceso cuyo fin es formar a aquellos que participan en él, que puede incluir aspectos de la ciencia y la tecnología de una profesión y que necesariamente tiende a ser más sistémico, profundo y creador que la formación de pregrado, organizándose a partir de los problemas presentes en la sociedad o en una rama o cuestión, estableciendo un vínculo sistemático con la investigación científica.

Cruz (2006:12) concibe al posgrado como la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia, la investigación, la aplicación tecnológica o el ejercicio especializado de una profesión.

Núñez (2006:31), lo concibe a las actividades tanto de formación académica (por ejemplo maestrías, especialidades de posgrado y doctorados) como de superación profesional (cursos, entrenamientos, diplomados) que en otros países se denomina formación continua.

Además lo considera como un conjunto de estrategias de formación a lo largo de toda la vida; modalidades, que atienden una diversidad de demandas y necesidades de conocimiento, cuyo propósito central es el desarrollo social sostenible basado en el conocimiento. Núñez (2006:38).

Lastre (2002:25) lo conceptualiza a las acciones docentes encaminadas a elevar el nivel científico o tecnológico del personal calificado.

Los autores mencionados tienen en común el concebir a la formación de posgrado como el conjunto de procesos de adquisición de conocimientos, habilidades y valores que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista profesional y científico. De ello se puede comprender que la formación de posgrado se caracteriza por reconocer que el aprendizaje tiene lugar en muy diversas condiciones, tanto formales como informales.

Con relación a la trascendencia social del posgrado, Borges (2006:22) plantea que en la actualidad este nivel de formación reafirma su pertinencia económica y social, al tomar su contenido de las estrategias de desarrollo y las demandas del sector productivo y de servicios, a las que da respuestas asistida por una constante producción de conocimientos y la aparición continua de tecnologías, en condiciones de cambios y modificaciones de las más sólidas estructuras económicas y sociales.

Morles y León (2002:86) han llamado insistentemente la atención sobre el papel del posgrado (y en general de la educación avanzada) en el sistema de la producción intelectual. Esa producción intelectual se nutre de las contribuciones más diversas, no sólo de las actividades tecnocientíficas, sino también de las artes, las

humanidades, el pensamiento social, entre otras dimensiones que desde luego no se producen sólo en el ámbito del posgrado, pero que también reciben los beneficios de éste.

La trascendencia social de la actividad de posgrado se manifiesta, como se expresa en el actual reglamento de posgrado, *en la evidencia histórica de la centralidad de la educación, la investigación y el aprendizaje colectivo en los procesos de desarrollo; y de otro, en la necesidad de la educación a lo largo de la vida, apoyada en la autogestión del aprendizaje y la socialización en la construcción del conocimiento. MES. (2004:15).*

El proceso de enseñanza aprendizaje en el posgrado es un proceso formativo y de desarrollo, ya que todos aprenden y enseñan debido a la heterogeneidad cultural de los que en él participan, a la vez que propicia un constante cambio de roles.

Borges (2006:26) también señala que en el panorama internacional de la educación superior se vislumbran tendencias con respecto al posgrado, que están orientadas a contribuir a su calidad y relevancia social. Entre ellas se destacan:

- Diseñar e implementar programas cuyos contenidos respondan a problemas profesionales, más flexibles y pertinentes que contribuyan al desenvolvimiento de nuevos órdenes epistemológicos y desarrolladores.
- Utilizar la didáctica propia de este nivel educativo y no extrapolar estructuras pedagógicas y administrativas que identifican al pregrado.

Otro aspecto muy discutido en los estudios sobre la gestión del posgrado está relacionado con la calidad. En la educación posgraduada, *la calidad está relacionada especialmente con dos tipos de necesidades: la de “nivelar por lo alto”, es decir, poder compararse con los países más desarrollados y la de consolidar una oferta académica pertinente. De ahí la exigencia a los posgraduados de estar preparados no solamente para resolver los problemas del entorno local o nacional, sino para operar en escenarios internacionales donde las competencias profesionales que se requieren, tienen menos que ver con la cantidad de conocimientos alcanzados y mucho más con la calidad de los mismos, con sus habilidades, aptitudes y actitudes. Morles y León (2002:15).* Por esta razón se hace necesario que a la hora de concebir

las diversas formas de posgrado, se estimulen procesos de gestión de la calidad, entendida ésta como un conjunto de acciones dirigidas a garantizar la excelencia académica de la oferta.

En tal sentido, plantean que el posgrado requiere articulación con la formación de pregrado, con la investigación y con la extensión, pero debiera atender no solo la demanda de mayor especialización de tipo científico y académico sino también, y en mayor medida, la de tipo profesional y tecnológico, en clara, oportuna y contundente respuesta a las necesidades de desarrollo económico y social del entorno productivo.

En nuestro país, los debates académicos sobre la gestión del posgrado académico han tenido un auge muy particular, de modo especial a partir de los cambios que se experimentan en la Educación Superior por medio de la Universalización de la Universidad.

Vecino (2006:26), en el marco de este proceso de universalización, ha planteado que el reto del posgrado académico está en llevar la formación a todos los territorios, implicando el desarrollo de nuevas modalidades y la potenciación de las políticas de alianza con las asociaciones de profesionales, instituciones, empresas y el gobierno en los territorios.

### **1.1.1 Formas organizativas de posgrado en Cuba.**

La Educación de Posgrado en Cuba constituye un sistema nacional, en la que se articula un conjunto de actividades, cada una de las cuales persigue atender necesidades diversas de conocimiento y formación. Las actividades se organizan en forma de dos subsistemas diferenciados e interrelacionados.

El subsistema de superación profesional comprende los cursos cortos, los entrenamientos y los diplomados (especializaciones) y otras actividades dinámicas, como conferencias, talleres, debates científicos, actividades que alcanzan a una gran parte de los profesionales del país.

El subsistema del posgrado académico abarca maestrías, especialidades y doctorados. Las dos primeras se desenvuelven en dos años con más de mil horas de actividad; la diferencia está en la orientación de la maestría hacia la investigación y la

especialidad hacia la capacitación profesional para un perfil laboral determinado.

El doctorado abarca tres o cuatro años y se orienta a crear aptitudes avanzadas en la investigación. El resultado principal es la tesis doctoral, que contiene novedad científica. La evaluación a través de pares, la publicación de los resultados y el debate público de los mismos garantizan la calidad académica del doctorado.

La Educación de Posgrado se rige por criterios únicos en todas las instituciones del país donde se desenvuelve la formación científica y profesional de los graduados universitarios. Existe un Reglamento de Posgrado de la República de Cuba, corresponde al Ministerio de Educación Superior la conducción de la política nacional en esta esfera y dos órganos nacionales, la Comisión Nacional de Grados Científicos y la Comisión Asesora para la Educación de Posgrado garantizan la custodia de la calidad de los programas de posgrado.

### **1.1.2 Los escenarios del posgrado.**

La Educación de Posgrado en su conjunto tiene diferentes formas de posgrado que se despliega a través de varios ejes, desde el nivel superior hasta las instituciones de educación superior. Los sistemas de ministerios y organismos que de acuerdo con sus exigencias de desarrollo definen para su personal estrategias de posgrado que van desde cursos hasta los doctorados, el mismo constituye una vía fundamental para lograr la articulación requerida entre la proyección socioeconómica del país y el sistema de posgrado.

La región, escenario donde juega un papel fundamental cada territorio del país, pues en el mismo se establecen las prioridades para la elaboración de la estrategia socioeconómica que requiere de calificación permanente de sus recursos humanos, a partir de la determinación de las necesidades de superación, resultado que se obtiene de la estrecha coordinación existente de los gobiernos y las Instituciones de Educación Superior.

La actividad posgraduada se considera que alcanza el carácter más académico la Educación de Posgrado que se desenvuelve en las instituciones de educación superior para el desarrollo de las propias capacidades de docencia e investigación.

El sistema de posgrado constituye también un importante vehículo para profundizar la articulación del sistema científico y educativo cubano al medio internacional y el vínculo permanente de las IES con las empresas y demás organismos, garantiza que la elevación de la capacitación del cuerpo docente se revierta en beneficio de otras esferas de la sociedad.

### **1.1.3 La calidad del posgrado.**

La filosofía que domina el sistema de posgrado cubano se basa en una idea de calidad que incorpora tanto la excelencia académica como la pertinencia social.

La pertinencia social tratada como los servicios y las necesidades socioeconómicas y culturales que deben atenderse a través de las políticas educativas y la excelencia académica asumida como estándares cualitativos y cuantitativos para garantizar el rigor académico.

Con el desarrollo alcanzado por la Educación Superior Cubana y el proceso de internacionalización se determina la necesidad de crear y desarrollar el Sistema Universitario de Programas de Acreditación (SUPRA), mediante la Resolución Ministerial No. 150/99 dictada por el Ministro de Educación Superior y Presidente de la Junta de Acreditación Nacional (JAN), como único sistema autorizado para acreditar los procesos, programas e instituciones de la educación superior en Cuba, por lo que establece en los diferentes sistemas la variables e indicadores de calidad.

Para establecer la correspondencia entre la calidad del programa, los patrones de calidad convenidos y determinar la satisfacción de los estándares de calidad correspondientes, en el Sistema de Acreditación de Maestrías, se establecen las variables: pertinencia social, tradición de la institución y colaboración interinstitucional, profesores y tutores, aseguramiento didáctico, material y administrativo, estudiantes y currículo.

La pertinencia social expresa que el programa se orienta al desarrollo socioeconómico sostenible, atiende necesidades sociales relevantes - actuales y perspectivas, formuladas previamente como demandas explícitas que obedecen a la identificación de tendencias científico-tecnológicas, socioeconómicas, culturales o de otros órdenes requeridas para la preparación de profesionales competentes en

diferentes áreas a través de la selección de los cursos y la estructura del plan, las líneas de investigación y los requisitos de ingreso.

La trayectoria institucional es concebida al considerar la capacidad de aseguramiento de la calidad, respaldo de líneas de investigación dirigidas por el claustro de profesores con la exhibición de resultados reconocidos. Además la existencia de expresiones legales apropiadas (convenios u otras formas establecidas) y es una respuesta efectiva a las necesidades sociales de la localidad.

El claustro está compuesto por profesores y tutores que poseen reconocido prestigio y experiencia profesional, categoría científica, líderes científicos y resultados reconocidos en docencia e investigación en el área del programa y demuestran una elevada maestría pedagógica, avalado en los currículos.

El programa cuenta con aseguramiento didáctico, material y administrativo, suficiente y pertinente, que abarca el sistema de medios de enseñanza y recursos tecnológicos, bibliográficos para los diferentes cursos o asignaturas que garantizan el proceso de enseñanza-aprendizaje, los libros y otros materiales complementarios. Además incluye la capacidad de gestión y la garantía del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones así como el acceso a la información disponible en las redes internas las instalaciones, equipamiento e insumos requeridos para las actividades docentes e investigativas.

Los estudiantes demuestran capacidad suficiente para satisfacer las exigencias a través de la elaboración de artículos, eventos y otras actividades académicas o productivas fuera de los límites del programa. En las ediciones que se desarrollan en el país participan con frecuencia estudiantes extranjeros.

El currículo prevé la organización de actividades profesionales, docentes, de investigación, innovación o creación artística al considerar las modalidades de trabajo que propician la creatividad de los estudiantes; la capacidad de asimilar, generar y difundir información, mediante el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones y del manejo de información científico técnica en lenguas extranjeras relevantes para el área del conocimiento.

El posgrado socialmente relevante y de buen nivel académico se alcanza al lograr la

unidad de excelencia académica y pertinencia. En Cuba el posgrado persigue producir, transferir y socializar los conocimientos necesarios para el desarrollo económico, social y cultural del país, que garantiza una elevada pertinencia social.

### **1.2 Comportamiento histórico del posgrado en Cuba.**

Según Fernández y Núñez (1996:23-31), la actividad de posgrado en Cuba en principio se caracteriza por tres factores fundamentales:

- La actividad de Posgrado es coextensiva a la distribución de los centros de enseñanza superior, los cuales cubren todo el territorio nacional, esto permite la atención a las necesidades de superación de los profesionales de todo el país.
- Los subsistemas de superación profesional y Posgrado Académico se articulan y complementan para satisfacer diferentes demandas sociales así como los propios del sector académico.
- Se incrementa la proyección internacional de Posgrado Cubano como vehículo que fortalece las relaciones internacionales de los centros de enseñanza superior, favorece el intercambio académico y con ello el nivel científico y profesional de profesores e investigadores.

El posgrado en Cuba, cada vez más, debe verse como un conjunto de estrategias de formación a lo largo de toda la vida; modalidades que atienden una diversidad de demandas y necesidades de conocimiento, cuyo propósito central es el desarrollo social sostenible basado en el conocimiento.

Castro y Bernaza (2003:11) consideran que a partir del principio de estudio -trabajo, se debe aproximar más la Educación de Posgrado al puesto de trabajo, lo cual en condiciones de universalización resalta aún más el carácter pertinente del posgrado cubano.

Es por ello, que el proceso de universalización responde a la Educación de Posgrado, pues concede el desarrollo en consecuencia de actitudes en el profesional que permitan de manera anticipada una formación sólida para accionar auto reguladamente en los diferentes contextos en los cuales ejerce el ejercicio

profesional, el que se convierte en factor más importante para el desarrollo de la sociedad y de sí mismo.

En síntesis, es necesario concebir que la gestión de la Educación de Posgrado debe estar encaminada hacia una concepción de un proceso formativo que atienda a las necesidades sociales relevantes, actuales y perspectivas y a la identificación de tendencias científicas, tecnológicas, socioeconómicas y culturales; que parta del planteamiento y resolución de problemas profesionales apoyados en los contenidos que se integran con la práctica y articulados con procesos de reflexión.

La actividad de posgrado se considera un proceso formativo basado en la interdisciplinariedad donde los conceptos, marcos teóricos, procedimientos y estrategias a los que se enfrenta el profesional, se encuentren organizados en torno a estructuras conceptuales y metodológicas compartidas por varias disciplinas, lográndose interacciones, cooperaciones y enriquecimientos mutuos.

De igual modo enfatizar en el saber hacer reflexivo y el saber pensar, lo que supone actuar y desarrollar estrategias formativas para mejorar el desempeño en los ámbitos de trabajo profesional.

Es por ello necesario considerar en los momentos actuales lo establecido en el Artículo seis del Reglamento de Educación de Posgrado, que plantea que la Educación de Posgrado promueve la multi, inter y transdisciplinariedad, así como la colaboración interinstitucional de carácter regional, nacional e internacional, concebida esta última como escenario de la actividad desde un entorno microsocial.

La multidisciplinariedad, al considerar la gestión del posgrado a través de la intervención de las diferentes áreas que sustentan la misma desde lo social-individual y laboral, donde se articula la interpretación, explicación y solución a los problemas que surgen en la sociedad donde el individuo interactúa y contribuye a la formación en función de desarrollar un proceso pertinente.

La interdisciplinariedad, funciona en la medida en que dicho proceso de formación se manifieste de manera más compleja, al lograr un alcance superior en la solución de las problemáticas que emergen del constante desarrollo tecnológico y organizacional, al establecer la interrelación, coordinación y cooperación efectiva entre las áreas

implicadas, para lograr la interpretación, explicación y solución al problema mediante la articulación de los conocimientos y habilidades laborales.

La transdisciplinariedad, es la posibilidad viable para enfrentar problemas de alta complejidad que emanan del proceso de formación a partir un conocimiento emergente del proceso interdisciplinario en el que se alcanza un alto grado de coordinación y cooperación, pero además en el que se logra determinada integración de marcos conceptuales entre las disciplinas.

### **1.2.1 Etapas que marcan el desarrollo del posgrado en Cuba.**

Con respecto al proceso de determinación de necesidades de formación en el posgrado, no resulta posible determinar diferentes etapas en el desarrollo histórico, puesto que es un elemento que se ha incorporado recientemente en los procesos de gestión de la superación del personal especializado en las entidades de la producción y los servicios. No obstante, sí es posible analizar a través del método histórico lógico, cómo la Universidad a través de la gestión del posgrado se encarga de la satisfacción de las necesidades de formación en la sociedad cubana.

Para el desarrollo de esta investigación se definieron los siguientes indicadores:

- Correspondencia de la gestión de la actividad de posgrado con las necesidades sociales, administrativas e individuales de formación.
- Efectividad de los vínculos empresa-universidad.

Las etapas que se definieron para este estudio tendencial coinciden con las declaradas por Lastre (2002:43), ellas son:

§ Etapa de Conceptualización. 1959 - 1976.

§ Etapa de Expansión. 1977 - 1985.

§ Etapa de Consolidación. 1986 - 2000.

§ Etapa de Masificación. A partir del 2001.

Etapa de Conceptualización. 1959 - 1976.

A principios de la etapa revolucionaria, las Universidades desarrollaron actividades de posgrado que no respondían a una planificación, se caracterizaba por la inexistencia de conceptos, estrategias y reglamentaciones que encaminaran el propósito y la relación con la producción científica y las necesidades de la sociedad, se discuten las primeras tesis de maestrías, que propicia el camino para posteriores defensas de éstas y de doctorados en otras instituciones del país.

Se concibe desde la Política Educacional del Primer Congreso del Partido (1976) la necesidad de elevar la calificación de los graduados de nivel superior a tenor con los avances científicos y tecnológicos, así como la necesidad de organizar cursos de posgrado especializados y el sistema de grados científicos.

La primera etapa se caracteriza por la conceptualización general del proceso, indefiniciones en los programas, sin objetivos precisos, responde a solicitudes esporádicas por algunas empresas e intervención insuficiente en la preparación de especialistas, centrada en el tratamiento a los problemas productivos o sociales, no sistemático, sin estrategia ni planificación, la tendencia principal reparativo.

Etapa de Expansión. 1977 - 1985.

El segundo período de la evolución del posgrado en Cuba se inicia con un notable crecimiento de la Red de Instituciones para esta actividad, a partir de la conformación del Sistema de Educación de Posgrado, responde al desarrollo económico y social de los nuevos territorios. Es este período, el más intenso en la historia del posgrado, quedó conformado por dos subsistemas: El Sistema de Grados Científicos y El Sistema de Superación Profesional. El primero selectivo, que posibilitó la formación científica, el segundo, de carácter masivo y dirigido a la superación continua de los egresados universitarios.

Los rasgos más sobresalientes de este período se centran a partir de acercar la Superación Profesional a todas las regiones del país, mayor coordinación con los diferentes organismos de la producción y los servicios ramales y territoriales, a partir del funcionamiento de las Comisiones Provinciales de Superación y la aparición y

desarrollo de las principales formas; Cursos de Posgrado, Estudios de Posgrado y los Entrenamientos de Posgrado, acordes con las necesidades productivas; se fortalece el Vínculo Universidad-Empresa dada la atención brindada considerando los lineamientos y objetivos económicos priorizados por el país. En muchas oportunidades se tornó costoso ya que no partía de la determinación de necesidades.

#### Etapa de Consolidación. 1986 - 2000.

Esta tercera etapa comenzó con el análisis de la Educación de Posgrado. Se produce la emisión de la Resolución Ministerial 193/93 MES (1993), que puso en vigor el "Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba", el que precisa conceptos, estructuras, funciones y procedimientos generales, además de las formas del posgrado. A inicios de 1996 se adopta un nuevo reglamento MES (1996), que ratificó los subsistemas y el papel rector del Ministerio de Educación Superior en el establecimiento y control de los planes nacionales y la responsabilidad de los Organismos Centrales del Estado, de los Consejos de Administración del Poder Popular en los territorios y de las Asociaciones Económicas, en la superación continua de los profesionales.

Se traza el Modelo de Formación Posgraduada y establece la Especialidad de Posgrado para satisfacer las necesidades de los egresados de perfil amplio. El Posgrado no satisface a todos los profesionales, está dirigido fundamentalmente en la capital del país y de provincias, persisten territorios sin respuestas a las necesidades por insuficiente desarrollo de los perfiles universitarios, los empresarios no consideran este tipo de enseñanza como una inversión para la producción. El posgrado se convierte así en la continuación necesaria de los estudios universitarios, el desarrollo exige que los profesionales muestren más capacidad profesional, intelectual, científica y tecnológica.

#### Etapa de Masificación. A partir de 2001.

La etapa es caracterizada por una Educación de Posgrado con una alta demanda debido a las crecientes exigencias de conocimientos, habilidades y valores del capital humano, el considerable aumento de profesores adjuntos como agentes principales

de la universalización, marco de desenvolvimiento de los programas educacionales y la conversión del estudio en una nueva forma de trabajo.

Existe evidencia del perfeccionamiento de la determinación de las necesidades de capacitación de los profesionales en las empresas e instituciones, producto de una mayor cooperación universidad – empresa y el propio avance del trabajo en las áreas de gestión de recursos humanos y un crecimiento sostenido de la formación de doctores en todas las ramas de la ciencia, basado en el desarrollo de la investigación y la innovación nacional, con el apoyo de la colaboración internacional.

Con el surgimiento de la educación superior en el país, el posgrado como proceso ha desplegado un rol protagónico para que los gestores del mismo perciban en la evolución de cada etapa por la que transita, que garantice una adecuada correspondencia de este con las exigencias del desarrollo socioeconómico, consecuencia de esto se han concretado cambios en la conceptualización y alcance de la Educación de Posgrado, y lograr un diseño articulado en pos de adelantarse a los cambios científicos y tecnológicos, antecesores de los productivos, desarrollando metodologías que lo sitúen a la altura de las transformaciones de la sociedad, donde la gestión del posgrado centra como debilidad el proceso de determinación de necesidades.

### **1.2.2 Resultados más significativos de la Educación de Posgrado en Cuba.**

La Educación de Posgrado en Cuba, muestra resultados notables que responden a las exigencias del mundo actual y a tendencias que son perceptibles que se evidencia en el fortalecimiento del carácter de sistema de la organización del posgrado a nivel nacional, matizado en el despliegue de nuevas formas y el fortalecimiento de otras existentes, favorece el número de estrategias disponibles para la atención oportuna a la diversidad de necesidades sociales, económicas, culturales, académicas o de otra índole.

En 1975 existen cinco CES, posterior a la creación del Ministerio de Educación Superior en 1976 se multiplican las instituciones y se constituyen 28 CES nacidos de las sedes y filiales de las universidades madres: Habana, Las Villas, Oriente y Camagüey. Se incrementa el número de CES hasta 64 desde 1980 hasta el 2003.

Los centros son autorizados a desarrollar actividades de posgrado tanto de formación continua como académica para el caso de las maestrías y especialidades.

Los centros autorizados a impartir formación continua de posgrado ascienden hasta 242 en el 2004. La formación doctoral se desarrolla con la aprobación de 11 instituciones entre las universidades y centros de investigación científico con mayor potencial humano y actividad investigativa, cantidad que se incrementa hasta 42 en el año 2004.

Los cursos de posgrado muestran un rápido crecimiento, con la incorporación de 40 mil profesionales. Más del 70% de los que culminan estas actividades son graduados pertenecientes a los organismos de la producción y los servicios.

Las maestrías comienzan a desarrollarse a partir del 1995 y las graduaciones crecen año por año, con total de graduados de 12 048 graduados y desde la aprobación en 1995 el número de programas de maestría aprobados se incrementa rápidamente.

La aprobación del Reglamento de Posgrado de 1996 implica una mayor exigencia con los programas de maestría, para las cuales exige 70 créditos, lo que unido a la aprobación del Sistema de Evaluación y Acreditación de Maestrías en 1999 hizo que a partir del año 2000 varios programas se unifiquen, se integren o simplemente se cancelen.

En la actualidad existen tendencias y perspectivas que caracterizan el desarrollo del posgrado cubano como son:

- muestran un incremento sostenido de la actividad de posgrado desde inicios de la década del 90 tanto en la superación profesional como en el posgrado académico
- el futuro aumento de las posibilidades de capacitación de los profesionales a partir del incremento de las instituciones y programas de posgrado en el contexto nacional y las perspectivas de una oferta, diversificada en modalidades, alcanza las sedes universitarias municipales,
- el perfeccionamiento de la determinación de las necesidades de capacitación de los profesionales en las empresas e instituciones, producto de una mayor

cooperación universidad – empresa y el propio avance del trabajo en las áreas de gestión de recursos humanos,

- el crecimiento sostenido de la formación de doctores en todas las ramas de la ciencia, basado en el desarrollo de la investigación y la innovación nacional, con el apoyo de la colaboración internacional,
- la creciente calificación de los profesores e investigadores de las universidades cubanas a partir de la formación en doctorados y maestrías, se incluyen los nuevos profesores incorporados al trabajo en las sedes universitarias municipales,
- el aumento de la calidad de la oferta de posgrado con el desarrollo sostenido de la cultura de la autoevaluación y el mejoramiento continuo de la calidad y de los sistemas de acreditación que se consolidan (maestrías) y se desarrollan (doctorados y especialidades),
- la multiplicación de las redes de cooperación nacional e internacional en el tema del posgrado a partir de una mayor colaboración entre las instituciones nacionales y con las universidades extranjeras, favorecidas por las nuevas reglamentaciones y procedimientos.
- el incremento de las actividades de posgrado impartidas en modalidades menos presenciales, incluyendo la modalidad a distancia, con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el objetivo de satisfacer demandas de formación de instituciones conectadas en red y llegar a los profesionales que se encuentren en los municipios.
- una mayor integración de los diferentes estudios de posgrado – superación profesional y posgrado académico - propiciada por las nuevas reglamentaciones, lo cual implica el incremento de los vínculos de la universidad con el entorno y potencia la “educación durante toda la vida” al flexibilizar la obtención de titulaciones de posgrado.

Las transformaciones que se realizan en la educación superior apuntan a un perfeccionamiento de la calidad que permita el aumento de la pertinencia y la

búsqueda de una necesaria racionalidad económica, contextualizada con la actual situación del país. Otro elemento muy importante incluido en las transformaciones es la profundización en el compromiso revolucionario de los estudiantes y el papel que en ello desempeñan los profesores universitarios.

El posgrado no puede permanecer ajeno a este análisis, lo cual impone valorar qué cambios debemos proponer en la gestión y en el sistema de posgrado vigente, como contribución a las soluciones que requiere el país en la superación de los profesionales, que a su vez se revierta en actualización para el desempeño profesional y laboral.

No obstante, perciben problemas identificados en esta dirección que se reflejan en diferentes niveles desde la actitud política ideológica del profesional, la responsabilidad de la organización, la efectividad de los planes de capacitación que se elaboran no se corresponden con las necesidades y no se utilizan las potencialidades del grupo para fomentar la superación.

### **1.3 Normativa vigente para la gestión del posgrado en Cuba.**

La gestión del posgrado en Cuba establece normas y resoluciones aprobadas para el desarrollo de la Educación de Posgrado desde el Ministerio de Educación Superior que rigen esta actividad, según **Anexo 1**.

Por otra parte, la política de capacitación y superación de los trabajadores se proyecta en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial. Dicha política de capacitación se encuentra reglamentada por disposiciones específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a partir de la experiencia acumulada en la tarea de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y las exigencias de las transformaciones laborales y salariales que se realizan en las entidades, a través de estas disposiciones este Ministerio ha buscado uniformar la gestión de la capacitación en las entidades laborales.

Específicamente la normativa establecida al respecto se encuentra en la Resolución 29 del 2006 del ministerio ya referido, en la cual se establecen el Reglamento para la

planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. **Anexo 2.**

Como parte de este reglamento se establecen normas específicas para el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación sea cual sea el tipo de trabajador que esté vinculado a la entidad laboral (Cuadros, funcionarios u obrero). En el mismo se define que el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación es el elemento fundamental que debe realizar la dirección de la entidad laboral para elaborar el plan individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad.

Se plantea además que para elaborar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación se pueden utilizar diferentes técnicas y herramientas, que permiten identificar la brecha de conocimientos, habilidades y actitudes que presenta cada trabajador y los requerimientos que se exigen para el cargo que desempeña.

Esto significa que cada entidad laboral tiene plena libertad para elegir el procedimiento, los métodos y las técnicas que considere oportuna para la elaboración del diagnóstico, para lo cual se infiere que la precisión de dichos instrumentos han de ser el resultado de estudios teóricos que fundamenten la selección e integración de las técnicas a aplicar, de forma tal que la determinación de necesidades de capacitación sea reconocida como un proceso científicamente argumentado y planificado.

Sin embargo en la práctica se evidencia que dicha intención no cumple con este requerimiento científico ya que efectivamente cada organismo establece el procedimiento a seguir pero no son el resultado de investigaciones particulares o posiciones teóricas argumentadas desde las ciencias pedagógicas o las ciencias de la administración.

El análisis de los presupuestos teóricos hacen referencia a la terminología capacitar, sin embargo el autor considera que la misma está limitada a partir que es considerada para cualquier individuo y en ocasiones se aleja de la sustentabilidad del

proceso, por lo cual surge el término formación sustentado en el criterio que este proceso es para toda la vida, lo que equipa a los profesionales de todo sustento para asumir los retos en cualquier escenario laboral.

El procedimiento para la determinación de las necesidades establecido muestra un marcado papel desde la responsabilidad de la administración, lo que hace mantener una proyección gerencial, se centra en la intención de cada directivo y no en la individualidad de los miembros de la entidad u organización, no se considera necesario el entorno en el que se desarrolla la actividad laboral. En el mismo da lugar a la diversidad para llegar a un resultado común y de manera implícita se observa una estrecha relación entre los objetivos de la entidad y el resultado del desempeño profesional. Existe además la ausencia de fundamentos pedagógicos para la garantía del diagnóstico o determinación de necesidades.

Independientemente de que los procedimientos analizados como ejemplificación en este epígrafe no se basan en resultados de carácter teórico, podría suponerse que en la teoría de la administración y gestión de los recursos humanos se han desarrollado presupuestos que fundamenten los resultados de carácter empírico que cotidianamente se utilizan. Sin embargo como parte de esta investigación también se ha realizado un diagnóstico de carácter teórico sobre cómo ha sido tratada esta temática con la intención de hacer evidente las limitaciones que en el orden científico existen sobre nuestro objeto de estudio.

#### **1.4. Caracterización didáctica y psicológica del proceso de determinación de necesidades de formación en la actividad de posgrado.**

Analizada entonces la trascendencia social de la actividad de posgrado, en la cual resulta un factor indispensable; atender a las necesidades sociales y personales relevantes, actuales y perspectivas y la identificación de tendencias científicas, tecnológicas, socioeconómicas y culturales; se está en condiciones de caracterizar al proceso de determinación de necesidades de formación como premisa básica de la pertinencia social de la actividad de posgrado.

De acuerdo con Petrosvki (1979:114) las necesidades humanas representan la fuente de la actividad del hombre y a la vez se constituyen en necesidades históricas

en el sentido de que, condicionadas por la evolución histórica del hombre, quedan implicadas en ella, desarrollándose y modificándose en su curso. De ello se comprende que las necesidades del hombre están dadas por el proceso de asimilación como personalidad y de los métodos de la actividad elaborados históricamente.

En correspondencia con las ideas de Rubinstein (1969:689) se puede afirmar que la necesidad del hombre revela la relación existente entre carácter personal y social de la misma, puesto que para la satisfacción de las necesidades el individuo utiliza métodos y procedimientos que han sido acumulados históricamente en un medio social determinado y se sirve de ellos en determinadas condiciones. Y además porque por lo general muchas necesidades expresan no tantas demandas personales como las necesarias al colectivo o al grupo de pertenencia. Las necesidades del colectivo adquieren carácter de necesidades de la personalidad.

Petrovski (1979:98-99) también considera que los objetos que rodean e influyen sobre el hombre en los diferentes momentos de su vida se convierten en objeto de sus necesidades, que así, incorporadas en la actividad se convierten en el objetivo de esta, despertando y estimulando el actuar del hombre. Los objetivos que rodean al individuo como un posible objetivo o medio de su actividad, no mantienen una misma posición en relación con sus necesidades y en distinta medida condicionan la actividad de la persona. Ellos tienen para la persona un significado diferente, así el significado del objeto de la necesidad humana impresa en el.

De esta manera se puede comprender cómo las necesidades crean tensiones psicológicas que requieren de objetos para ser satisfechas. Estos objetos se convierten entonces en motivo para la conducta. De acuerdo con Petrovsky (1979:106) los motivos son impulsos para la acción, vinculados con la satisfacción de determinadas necesidades.

Si las necesidades constituyen la esencia, los motivos se distinguen como manifestaciones concretas de esta esencia. La personalidad en su acción sobre la necesidad conforma el motivo portador de un motivo específico, que la necesidad en tanto fuente dinámica no desarrolla. Los motivos constituyen contenidos de la

personalidad y la forma en que ella asume sus diferentes personalidades, brindándole fuerza, intensidad, dirección y sentido al comportamiento.

Al decir de González (1985:115) los motivos del hombre no pueden guardarse como unidades dinámicas aisladas que lo orientan a un comportamiento inmediato, sino en el complejo proceso de mediatización de su función reguladora por la autoconciencia, aspecto distintivo de toda función psíquica superior.

Según Maslow (1957:67-75) que establece como teoría el basamento que el ser humano posee un potencial innato de autorrealización, explora la forma en que las personas se adaptan a determinadas situaciones, y además, jerarquiza las necesidades humanas en dos tipos, las que permiten a las personas funcionar adecuadamente y las que "capacitan a las personas para funcionar de un modo óptimo como seres humanos", entre las cuales se encuentran las necesidades de formación.

Maslow dividió las necesidades humanas en cinco niveles: fisiológicas, de seguridad (ausencia de), sociales, de estimación, y de autorrealización. No obstante, a los efectos de esta investigación es procedente dicha clasificación para poder diferenciar las necesidades de formación de otros tipos de necesidades humanas.

El problema de la necesidad cognitiva, articulada con la problemática en el estudio de la personalidad, se inscribe en lo que se puede denominar el aspecto dinámico, en la medida en que este factor sirve como elemento impulsor y energético para el desencadenamiento de un comportamiento; operando en forma dinámica en el desarrollo y desenvolvimiento de la personalidad a tal punto que gran parte de la conducta podría estar regulada y orientada por dicho factor. Así por ejemplo, en el caso de estudiantes del nivel de educación superior universitaria, la necesidad cognitiva puede expresarse en términos de la búsqueda de nueva información con respecto al campo profesional de estudio, así como en sus actitudes hacia el mismo en la búsqueda de solucionar a la situación problémica que enfrentan en su vida profesional.

Entonces, es posible definir a las necesidades de formación como elementos motivacionales del aprendizaje, generadores de una actitud conciente para la

apropiación de conocimientos, habilidades y valores que sean el punto de partida para la conformación de requerimientos básicos en el desarrollo de actividades concretas en un contexto sociocultural determinado, y que garantizan a su vez, el éxito del desempeño del hombre en sus diferentes escenarios.

#### **1.4. 1 Clasificación de las necesidades de formación.**

De acuerdo con el interés y tipo de necesidad, autores como Haddad (1994:145-186) y Manilla (1989:14) proponen la clasificación siguiente de necesidades de formación:

##### Por su forma de manifestarse:

- Manifiestas. Son aquellas que resultan evidentes y que surgen por cambios de estructura, organización, transferencia de personal, introducción de nuevos equipos, tecnologías, métodos de trabajo, programas o procedimientos que originan cambios en los patrones de actuación planificados.
- Encubiertas. Son aquellas no evidentes, que surgen por la obsolescencia de los conocimientos de los especialistas y las transformaciones en las necesidades de actuar, impelidas por el desarrollo de la sociedad y de la cual no se está consciente, pero originan creciente sesgo entre el patrón de desempeño y el desempeño real, frenan el desarrollo del propio individuo, del sistema en su conjunto y de sus metas propuestas.

##### Por su alcance:

- Organizacionales. Son aquellas que surgen como consecuencia de transformaciones en el accionar de toda la organización por un cambio en el sistema de trabajo, en la estructura o en el objetivo de la institución. Un caso típico es la introducción de un nuevo programa de trabajo o un cambio en el modelo de atención en algún escalón del que obligan a capacitar a todos los escalones de la institución para cambiar la forma de acción a tono con los nuevos métodos y programas de trabajo.
- Individuales. Se tratan de personas específicas a quienes se requiere capacitar por determinadas circunstancias, como puede ser la designación para un cargo especializado.

- Sentidas. Son aquellas que un individuo o grupo desean conscientemente satisfacer. Surgen por el autoexamen individual o colectivo frente a una encuesta o indagación.

#### **1.4.2 Implicación práctica de la determinación de necesidades formativas en el posgrado. Aspectos didácticos y metodológicos.**

En este sentido resulta oportuna la definición ofrecida por Hernández, Menéndez y Predes (2006:10) que conceptualizan a la determinación de necesidades de formación como el “conjunto de acciones lógicamente relacionadas, con el objetivo de transformar las incompetencias y carencias en el desempeño del trabajador, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de su organización y las funciones de su cargo, de forma particular en un tiempo determinado y con un adecuado uso de los recursos que se disponen para tal fin”. En otras palabras, se trata del proceso continuo e ininterrumpido que se actualiza sistemáticamente y mediante el cual nos aproximamos al estado real de conocimientos, habilidades y aptitudes de los profesionales en el ámbito organizacional, en relación con los objetivos organizacionales y de cada puesto.

Esta definición nos ayuda a comprender que la determinación de necesidades de formación constituye el punto de partida para la búsqueda de una solución pedagógica, a fin de contribuir a una transformación cualitativamente superior del desempeño de los profesionales y la calidad del servicio brindado. Estas se pueden generar por cambios de estrategias, cambios de estructuras, creación y lanzamiento de nuevos productos, implementación de nuevas tecnologías, inserción en el mercado y competencia.

Una vez que las organizaciones sean capaces entonces de determinar cuáles son los problemas esenciales que pueden ser resueltos a través de la formación se estará en condiciones de identificar las necesidades de cada individuo o grupo de profesionales. Por necesidad se debe entender por tanto *“la condición en que algo es necesario, deseable, útil o buscado, algo que uno desea o debe tener”* o *“el impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido”*. Machado (2004:7-11).

La necesidad de formación se puede definir según Salas (2003:25-38) como la desviación real entre el desempeño práctico del individuo y los requerimientos que la organización tiene previsto en una función específica o puesto de trabajo, siempre que esta diferencia obedezca a falta de conocimientos, preparación o entrenamiento. Cuando el desempeño es inferior por otras causas (organizativas, materiales, psicosociales u otras, ajenas al conocimiento, aptitud y calificación) el problema no tiene solución a través de la formación.

Igualmente, Méndez (2003:9-11) concibe a este objeto como un insumo de información para la elaboración del plan de capacitación local y se realiza para identificar las deficiencias de conocimiento en los funcionarios, ya sea por desactualización o incorporación de nuevas políticas, técnicas o tecnología a los procesos de trabajo.

Según Borges (2007:55), en correspondencia con las ideas planteadas por González (1985:24) las necesidades profesionales en el posgrado permiten orientar al egresado universitario en relación con el objeto de su profesión, buscando nuevos niveles en la planificación de sus objetivos formativos. Lo define como el nivel inferior de la motivación profesional y se caracteriza por la existencia de formaciones motivacionales diversas que participan en la regulación de la actividad profesional, en cuya base predominan motivos relacionados con el desempeño profesional. Los sujetos que muestran estas necesidades expresan su orientación a partir del planteamiento de objetivos relacionados con el contenido de la profesión misma, a la vez que expresan vivencias afectivas positivas en su consecución.

Las necesidades profesionales se expresan a través de aspiraciones, deseos que no expresan aún una intención determinada o a través de objetivos relacionados con sus resultados inmediatos, pueden expresar incertidumbre o preocupación sobre su desempeño profesional, evidenciando una tendencia a la insatisfacción con lo que se le ha ofertado para la complacencia de sus fines. El autor considera que es necesario incluir la visión del profesional hacia el desarrollo científico-tecnológico del momento histórico en que se desarrolla.

De esta manera cuando las necesidades profesionales se expresan a través de intenciones se manifiesta una plena integración de las diferentes razones que conforman la base motivadora de de procesos formativos toda vez que se logra su expresión reguladora de la actividad a través del contenido de la profesión.

El desempeño laboral y profesional no se da en el vacío; por el contrario se inserta en un marco contextual y cultural de la población a que se sirve: está condicionado entonces, por el reconocimiento de la existencia de una situación problema que gravita sobre las aspiraciones, los derechos y el mantenimiento de un nivel de calidad de vida compatible con el bienestar y la capacidad de trabajo de esa población. Está a su vez condicionado por los códigos profesionales, laborales y éticos; se ajusta a las normas y hábitos de trabajo establecidos para la prestación de servicios; implica el mantenimiento de un sistema de relaciones interpersonales, colectivas. La identificación de las necesidades formativas, como proceso permanente, debe considerar todos estos aspectos, y no solamente los de carácter puramente técnico.

Un aspecto trascendental en este aspecto es planteado Mejía (1986:43-69) cuando establece que las necesidades formativas hay que establecerlas como interacciones que ocurren de forma interna y con el entorno. Ellas son:

- Necesidades sociales.
- Necesidades administrativas
- Necesidades individuales

Las necesidades sociales se determinan en el ámbito de la comunidad, en correspondencia con el contexto social, político, económico y epidemiológico. Son aquellas que emergen del constante vínculo entre la universidad y su contexto, se manifiestan desde la perspectiva del entorno sociocultural y permiten la ampliación del horizonte espiritual del hombre y su enriquecimiento desde diferentes ángulos del conocimiento.

Las necesidades administrativas reflejan los requerimientos propios del puesto de trabajo en que se desempeña el profesional en relación con la fuerza laboral. Son

aquellas que exigen las competencias profesionales, están en función de la formación de los gestores y se planifican teniendo en cuenta las necesidades de capacitación según las prioridades científico-técnicas, sociales y culturales establecidas.

Las necesidades individuales indican las aspiraciones y expectativas del profesional en relación con el desarrollo de su cultura para incrementar la calidad de su competencia y desempeño. Le permiten al profesional incentivar el desarrollo del pensamiento crítico y la apertura a los cambios tecnológicos y organizacionales.

De este modo la proyección curricular del proceso de formación no ha de estar centralizada exclusivamente en alguna de estos tipos de necesidades en particular, sino que de estar concebido en un constante equilibrio en el cual se permita un crecimiento personal del individuo en correspondencia con las exigencias de su contexto, tanto laboral como sociocultural. O sea, es necesario que las necesidades del individuo se armonicen con los elementos que la sociedad a través de la Universidad ha concebido general y homogéneo para alcanzar niveles de estandarización del conocimiento especializado.

Presupone entonces la diversidad de conocimientos, tanta de orden teórico como práctico que la universidad ya ha alcanzado y recopilada a través de sus diferentes procesos en forma más o menos sistemática. Ello responde a la idea que históricamente se le ha concebido a la Universidad el papel rector en la gestión del conocimiento científico en la sociedad.

De esta forma, la determinación de las necesidades de formación permite a los gestores de la formación posgraduada, organizar los procesos educacionales de manera que permita compatibilizar los intereses sociales e institucionales, con los individuales; así como apreciar cambios en los niveles de calidad y pertinencia del desempeño de los profesionales, el grado de satisfacción de sus necesidades que se manifiesta en la efectiva gestión de los procesos productivos y/o servicios, con una consiguiente satisfacción de la población y la comunidad.

A partir de los argumentos planteados anteriormente se pueden sintetizar los siguientes rasgos de la determinación de necesidades de formación:

- Constituye un punto de partida dentro del diagnóstico del proceso de formación, sin lo cual es imposible elaborar correctamente los planes y programas de estudio.
- Permite ayudar a la solución de los problemas de la organización.
- Elimina la tendencia a capacitar por capacitar, que propicia la aceptación por los dirigentes, porque el programa debe satisfacer las necesidades reales.
- Concreta la estrategia de formación de la organización para elevar la eficiencia de la preparación y superación de los dirigentes, y trabajadores, en función de mejorar su labor en general.
- Posibilita lograr eficiencia en la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales, al determinar previamente y con exactitud hasta dónde hay que perfeccionar los implicados en el proceso a través de la formación, lo cual puede resultar muy costoso si no se hace exactamente lo que se requiere.
- Sirven de punto de comparación para evaluar la efectividad práctica de la formación y los avances en los recursos humanos.

Siendo así, el proceso de determinación de necesidades de formación NO ES:

- Las peticiones a la universidad de los directivos de las entidades laborales para resolver los problemas de su personal.
- La lista de temas que proporcionan los directivos para que se impartan cursos de posgrado.
- Las expectativas de superación personal.
- La relación de cursos que se ofrecen.

Las distintas etapas que integren el proceso de determinación de necesidades de formación serán presentadas y definidas por quienes actúan e interactúan en la situación-problema, a quienes se le reconoce la capacidad básica para desarrollar su propio conocimiento. Por consiguiente, el proceso tendrá una naturaleza de carácter práctico, cotidiano, experimentado, vivido o sufrido por ellos.

A modo de síntesis se plantea entonces que orientar la actividad de posgrado en función de los problemas y necesidades integralmente identificados implica concebir una perspectiva orientadora del proceso de formación permanente del profesional, en cuanto se percibe a la persona en su globalidad y se observa como un aspecto infragmentable la construcción de su proyecto profesional respecto de su proyecto vital, según señala Rodríguez (2003:15).

Haber caracterizado el impacto social del posgrado y sus características específicas permite revelar que la contradicción entre las necesidades sociales desde el contexto y las necesidades individuales podría propiciar el desarrollo de una calidad en el proceso de formación del posgrado que tenga en cuenta el contexto en la formación, el involucrar a todos en el resultado final y en llegar a todos con niveles reconocidos, desde una óptica diferente que tenga el sentido fundamental en el sustento de las necesidades administrativas.

#### **1.5. Antecedentes investigativos sobre el tema:**

Existen numerosas investigaciones vinculadas a la temática desde diferentes aristas, entre las cuales se destacan los trabajos de: Morles (2002), Lastre (2002), Cruz (2003), Núñez (2006, 2007,2008), Borges (2006), entre otros. Los autores establecen los fundamentos teóricos sobre los cuales se desarrolla la investigación, se aprecia la evolución de la misma.

**Conclusiones parciales.**

1. La bibliografía consultada contribuyó a la profundización de la temática tratada y conceptualización de los presupuestos teóricos. Además permitió determinar que no está concebido en los documentos que cuentan los organismos del sistema de acciones del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.
2. Se evidenció de la relación entre la caracterización histórica de la actividad de posgrado y los diferentes niveles, la necesidad de un sistema de acciones que contribuya al proceso de la determinación de necesidades desde la institución universitaria.

## **CAPÍTULO II. Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.**

En correspondencia con los requerimientos que precisan la denominación de la investigación, se presenta una caracterización del estado actual del posgrado en la universidad espirituana. Además se elabora el sistema de acciones para contribuir al proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada y la fundamentación de las etapas establecidas para el logro del objetivo trazado.

### **2.1 Métodos de investigación.**

Para dar respuesta al problema científico y cumplir el objetivo general propuesto, se siguió un procedimiento inductivo. Se procedió a realizar un proceso de intervención con el objetivo de establecer las regularidades que posibilitaran la elaboración y aplicación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada. El enfoque metodológico utilizado para desarrollar la investigación prioriza la investigación cualitativa, aunque se vincularon aspectos cuantitativos y cualitativos.

En el proceso de investigación se asume la dialéctica materialista como método general de la ciencia. De igual forma se emplearon métodos específicos de la investigación educativa, tanto del nivel teórico, como de los niveles empírico y estadístico. Estos son:

#### **Métodos del nivel teórico:**

**Histórico-lógico:** Este método resultó de gran importancia para la investigación, pues permitió estudiar la trayectoria real de la Educación de Posgrado a lo largo de su desarrollo y evolución, utilizar los diferentes presupuestos teóricos que abordan el tema, de forma ordenada y transitar por los diferentes momentos históricos.

**Análisis y síntesis:** Este método posibilitó analizar los factores que intervienen en la investigación como un todo y posteriormente desglosarlos en sus partes para realizar el estudio detallado de las principales problemáticas que presentan la actividad de posgrado desde los aspectos generales a lo particular e identificar las fortalezas para la elaboración del sistema de acciones.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

**Inductivo y deductivo:** Se utiliza para establecer las generalidades que presentan los profesionales en el proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada. La integración entre lo inductivo y lo deductivo permite establecer regularidades para el diseño y aplicación del sistema de acciones

**Enfoque de sistema:** Proporcionó la orientación general sobre la actividad de posgrado de forma integral para favorecer la interrelación de los componentes del proceso y en el esclarecimiento de las relaciones entre los indicadores, métodos e instrumentos, desde la concepción teórica para la elaboración del sistema de acciones que contribuye al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

**Métodos del nivel empírico:** En este nivel se emplearon los métodos siguientes: entrevista, encuesta, revisión de documentos, análisis de los productos de la actividad y el pre experimento. Estos métodos permitieron diagnosticar el proceso para la determinación de necesidades de formación posgraduada que poseen los profesionales en cuanto a las habilidades, conocimientos, intereses y el contenido.

**Entrevista:** Para la obtención de información, con la presencia directa del profesional, sobre la preparación en el proceso para la determinación de necesidades y la aplicación requiere de un clima de confianza e intimidad, para lo cual se utiliza el tipo individual, en un local privado, aplicándosele a los profesionales que participan en las actividades de posgrado de la universidad espirituana.

**Encuesta:** Para la obtención de información que permite realizar la caracterización del estado real del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, se le aplica a los profesionales que participan en las actividades de posgrado de la universidad espirituana.

En cuanto a su estructura, la encuesta se consideró sobre la base de pautas relacionadas con las exigencias y orientaciones recibidas en documentos rectores que emite la Dirección de Posgrado del Ministerio de Educación Superior.

**Análisis de documentos:** Aporta información retrospectiva sobre un ámbito de la realidad que se investiga. En ellos se explicitan las concepciones y orientaciones que

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

existen acerca de la temática de estudio. Para conocer las regulaciones existentes sobre la Educación de Posgrado y el proceso de la determinación de necesidades: Resolución 232/2004, Procedimientos y Normas anexas, Resolución 29 de 2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Problemática actual del posgrado en el país, orientaciones desde los inicios de la Universalización a través del vicerrectorado; así como las estrategias diseñadas para el Área de Resultado Clave.

**Análisis de los productos de la actividad:** Se analiza un grupo de informes emitidos a la Dirección de Educación de Posgrado del Ministerio de Educación Superior y balances cualitativos y cuantitativos de la Dirección de Posgrado de la UNISS donde se exponen los resultados obtenidos.

**Pre-experimento pedagógico:** Para registrar y comparar los resultados, en el proceso para la determinación de necesidades de formación posgraduada, antes y después de aplicado el sistema de acciones. Se aplicó en sus tres fases: diagnóstico, formativo y control.

**Fase diagnóstica:** Se realizó una detallada revisión bibliográfica, se elaboran y aplican los instrumentos.

**Fase formativa:** Se aplica la propuesta del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada a los profesionales que participan en las actividades de posgrado.

**Fase de control:** Implementado el sistema de acciones se aplican nuevamente los instrumentos, lo cual permitió constatar la efectividad de los mismos y se realiza un análisis comparativo de ambos resultados

**Métodos del nivel estadístico y/o matemático:** Para la elaboración de tablas de frecuencia y el cálculo porcentual.

#### **Consideraciones éticas:**

Todos los sujetos tuvieron la libertad de decidir la participación en el estudio, pues previamente se les pidió su consentimiento. Las respuestas emitidas se les garantizan el anonimato y la confidencialidad de las mismas, según lo que establece

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

la observancia de los principios éticos para la investigación científica con seres humanos.

## **2.2 Diagnóstico del estado actual del posgrado en la universidad espirituana.**

La universidad espirituana refleja un crecimiento notable en los indicadores de las actividades de posgrado que se desarrollan con el objetivo de potenciar la superación continua y permanente de los profesionales del territorio y profesores, donde se incluyen las acciones de posgrado para dar respuesta al Sistema de Superación de Profesores, dirigido a la superación política e ideológica, la preparación pedagógica, la redacción de artículos científicos, en idioma, en problemas sociales de la ciencia y la tecnología, tecnologías de la información y las comunicaciones, investigativa y en la formación especializada de acuerdo a cada rama del saber.

La Educación de Posgrado en la institución universitaria responde a los diferentes criterios de medidas que establece el MES, la misma muestra que los resultados alcanzados comparativamente con otras IES no satisfacen el por ciento de doctores en el claustro para asegurar los procesos de acreditación establecidos por la Dirección de Evaluación del MES.

En el período se han efectuado acciones para la superación de todos los docentes a tiempo completo y tiempo parcial en coordinación con los departamentos docentes y los profesores principales, que cuentan con participación en las Filiales Universitarias a través de posgrados que se ejecutan de forma independiente, las que aún no satisfacen las necesidades de los profesionales. Los adiestrados cuentan con el plan perspectivo de formación y un gran número de ellos están incorporados a maestrías y doctorados.

Como resultado de las acciones encaminadas se encuentran contar con tres doctorados curriculares con la Universidad de Oriente y la Universidad Central de Las Villas, los que contribuyen unido a la existencia del Programa Académico de Amplia Acceso de Educación Superior a responder desde las áreas al incremento de graduados en maestrías y los diplomados de especialidad para la culminación de maestría.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Las prioridades tenidas en cuenta para los profesores a tiempo parcial están dadas por:

- Ø Curso Básico de Pedagogía.
- Ø Trabajo metodológico y de preparación de asignaturas en departamentos docentes, con la participación de profesores de las Filiales Universitarias.
- Ø Diplomado Básico en Educación Superior.
- Ø Diplomado Especializado.
- Ø Programa Académico de Amplio Acceso de Educación Superior.
- Ø Formación de posgrado en idiomas, nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y problemas sociales de la ciencia y las tecnologías.
- Ø Formación doctoral.

Dar respuesta a las necesidades de los territorios a través de las acciones de posgrado desde el posgrado académico hasta la superación profesional en función de las necesidades permite la incorporación de nuevos profesionales a los diferentes sectores del territorio. No obstante, es importante lograr que las mismas tributen a las prioridades de cada entidad y conviertan a los profesionales en socializadores de los contenidos para obtener nuevos resultados.

Hasta el momento se han concretado diferentes acciones en la institución para satisfacer las necesidades de superación en correspondencia con las áreas de resultados clave y los criterios de medida establecidos por la Dirección de Educación de Posgrado (DEP). Se sintetizan a continuación:

- La capacitación de directivos y especialistas así como la realización de proyectos, diplomados, maestrías, y doctorados para contribuir a la elevación de la eficiencia y eficacia de las entidades de la administración pública en Sancti Spiritus, a partir de las necesidades actuales y futuras que demandan los cambios que se producen en el país y la asimilación, en forma creativa, de las mejores experiencias del país y de otros países.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- El desarrollo de una cultura que contribuya a la profesionalización del servicio público y, con ello, a una mayor efectividad y eficiencia en el funcionamiento de entidades, así como a un mayor nivel de los cuadros que ocupan posiciones directivas en diferentes esferas.
- La concepción de un Procedimiento para la Gestión del Posgrado que incluya las funciones de las estructuras aprobadas para este objetivo desde la base hasta la comisión, permite la garantía de la superación para los profesionales del territorio en las diferentes ramas y esferas tanto de la Sede Central como en las Filiales Universitarias.
- El diseño de una estrategia que responde al Sistema de Superación de Profesores, según la instrucción 3 del Ministro, de julio de 2008, permite identificar la responsabilidad de cada área para alcanzar resultados superiores en la actividad de posgrado, que se presenta a la auditoría general del MES con resultados satisfactorios y de esta manera insertar con actividades específicas para la ejecución del programa de posgrado.
- Realización de un taller debate para la implementación de la estrategia con la participación de las diferentes áreas de la institución.
- Estrategia de formación de doctores en el período 2004-2007, 2007-2010 y 2010-2013.
- Estrategia de Institución Autorizada a la Formación de Doctores.
- Estrategia de acreditación de maestrías.

Como resultado de estas acciones referidas anteriormente para la concreción del posgrado en la universidad espirituana se muestran los resultados siguientes:

- Impartición de maestrías con claustro propio y en colaboración con otros CES con la participación y titulación de profesionales de diferentes organismos y entidades del territorio. Se reconocen los programas con mayor impacto atendiendo al número de graduados, los resultados de acreditación, resultados de las investigaciones en eventos científicos, nivel de solución a los

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

problemas de sectores priorizados, resultados de instrumentos aplicados a graduados y profesores, cumplimiento del plan de defensas en el período.

- Maestría en dirección (Facultad de Contabilidad y Finanzas)
- Maestría en Ciencias de la Educación (CECESS).
- Maestría en Nuevas Tecnologías para la Educación (Facultad de Ingeniería).
- Maestría de Amplio Acceso en Educación Superior (CECESS).

Los resultados obtenidos en correspondencia con las acciones presentadas son:

- La identificación de las fortalezas a través de las autoevaluaciones al culminar cada edición y el chequeo sistemático a las acciones de posgrado.
- La definición de una estrategia interna de formación de doctores del claustro.
- La concepción de un Sistema de Superación de Profesores mediante una Estrategia de Superación del Claustro y la elaboración de una estrategia de acreditación de maestrías.
- Contar con la condición de ratificada para la Maestría de Ciencias de la Educación y en Dirección que corrobora pertinencia de la actividad de posgrado expresado por avales y el reconocimiento de instituciones del territorio y de la Isla de la Juventud.
- La impartición de especialidades en función de las necesidades del territorio. Hasta el momento se imparten tres especialidades: en Contabilidad y Finanzas, en Trabajo Social y en Producción Agroindustrial de Arroz con claustro compartido con entidades del territorio, Instituto Nacional de Investigaciones del Arroz.
- Se imparten ediciones de diplomados con participantes de los diferentes sectores de la producción y los servicios, que se desarrollan en las instituciones del territorio, entre ellos un diplomado de Gestión del Turismo de Patrimonio compartido con la Universidad española de Alicante,

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Diplomado Internacional en Gerencia Empresarial en coordinación con la Universidad de La Habana y una universidad española, Diplomado en investigación Científica, Diplomado en Formación Metodológica para aspirantes a doctores en la Facultad de Ingeniería y Diplomado en Docencia Universitaria.

- La impartición de cursos contribuye a la preparación de los profesores y profesionales para incorporar el mayor número al proceso de cambio de categoría como son Problemas sociales de la Ciencia y la Tecnología, Superación Pedagógica, Tecnología de Información y Comunicaciones (TIC) e Idiomas que se desarrolla para lograr un amplio proceso en los territorios, cuyo escenario son la Filiales Universitarias mediante posgrados que se ejecutan de forma independiente.
- Se consolida el trabajo con las escuelas ramales autorizadas en el territorio para impartir superación profesional. Son relevantes las acciones desarrolladas por la Escuela de Capacitación de la Agricultura en colaboración con el Departamento Agropecuario dirigidas a la superación de profesionales del territorio de este sector,
- Se desarrolla el análisis personalizado e intercambio con todos los aspirantes, donde participan la dirección así como las organizaciones políticas y sindicales de la institución.
- Realización desde un control sistemático del trabajo en las sesiones científicas de las áreas con las rendiciones de cuentas de los aspirantes.
- Valoración en cada una de las áreas para incorporar al proceso de formación de doctores a los profesores jóvenes y los no incorporados a este plan, con énfasis en el análisis de la posibilidad de continuidad de los trabajos de maestría para el doctorado.
- La exigencia continua del cumplimiento de la política científica discutida y aprobada por la institución como rectora en la formación de doctores y master de cada área del centro.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- Se continúa con el incentivo de presentar trabajos de investigación por proyectos de carácter nacional e internacional en función de fortalecer el trabajo científico para la formación de doctores y las posibilidades de disponer de recursos, con énfasis en aquellos doctorados que requieren de equipamientos y otros materiales que no puedan ser resueltos en el país.
- La sistematización de la oferta de cursos, en el programa de Posgrado de la institución sobre Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología e Idiomas para facilitar la realización de los exámenes de mínimos para doctorados en colaboración con otras universidades del país para profesores a tiempo completo.

Es importante destacar, que aún son limitadas las acciones para la gestión del posgrado que permita dar solución a todas las transformaciones realizadas en el país y en la Educación de Posgrado.

La demanda de formación académica es elevada, aunque la orientación de los profesionales y directivos de las entidades productivas no está identificada la especialidad de posgrado como aspecto clave para la formación en la búsqueda de un desempeño más satisfactorio de sus competencias profesionales. La respuesta desde la universidad es insuficiente, tanto en la oferta de especialidades de posgrado, como en la orientación sistemática todos los organismos en los municipios dado el uso incorrecto de las diferentes formas de posgrado, así como la coordinación entre las instituciones autorizadas en la actividad de posgrado de los territorios refleja limitaciones.

Para alcanzar la concreción del posgrado en el territorio, es necesario establecer una relación entre los escenarios que hacen pertinente la actividad de posgrado para los profesionales. Por ello se sintetizan los siguientes criterios:

- La determinación de necesidades de formación posgraduada no debe centrarse exclusivamente en la identificación de los intereses y motivaciones del individuo, puesto que si solo se atiende a la individualidad no habrá correspondencia con las demandas del entorno local y laboral.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- El hombre está indisolublemente ligado a su contexto social, no sólo por el beneficio que puede generarle su inserción en el mismo y viceversa, sino además por las potencialidades de aprendizaje que generan la dinámica de las relaciones sociales.
- La institución laboral demanda del individuo el desarrollo de determinadas competencias, experiencias, o requerimientos normativos que pueden no estar en correspondencia con los intereses y motivaciones del individuo, sin embargo, igualmente se convierten en nuevas necesidades que requieren de la formación.

Lo antes presentado, corrobora que la actividad de posgrado ha de concebirse donde se armonice un equilibrio entre las necesidades del territorio, las necesidades de la organización y las necesidades individuales.

La sociedad cuenta con una gama de elementos que se concatenan para propiciar en los individuos la oportunidad de establecer nuevas aristas, cuyos contenidos respondan a los retos nacientes de las relaciones de producción de conocimientos y de esta forma contribuir al desarrollo social, que se revierte en capacidades, hábitos y actitudes, los que tras un proceso de interacción se manifiestan en el proceso de formación del desempeño laboral.

El desempeño laboral de igual modo exige del profesional la formación de valores, independencia y creatividad en correspondencia al desarrollo de sus capacidades intelectuales, donde el compromiso social juega un papel esencial en la transformación del entorno y de la organización.

El desarrollo social y las particularidades de cada territorio serán las premisas de las interacciones y de los lazos de dependencia en los que se desarrolla el individuo, lo que obliga a considerar en la determinación de necesidades de formación las características de costumbres, valores, normas y símbolos; así como los significados compartidos por los individuos que se visualizan en el desempeño laboral y las implicaciones de los individuos en el entorno de la organización.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Ello garantiza que los procesos de formación, en particular el posgrado, esté sustentado en la interacción social, y tenga una amplia incidencia en la formación de la conciencia social e individual y contribuya a los procesos de desarrollo de los hombres en la sociedad. Se refuerza el criterio por tanto de que el vínculo entre la universidad y el contexto social es permanente, en tanto es consustancial a los procesos que en el seno de la universidad se desarrollan, los que a su vez repercuten en los procesos sociales.

Para constatar el estado real del problema se aplicaron diferentes instrumentos tales como la entrevista individual a los profesionales que participan en las actividades de posgrado (**Anexo 3**) y la encuesta a los profesionales que participan en las actividades de posgrado convocadas por la institución universitaria (**Anexo 4**).

La entrevista individual se realizó con el objetivo de constatar el nivel de preparación de los profesionales en el proceso para la determinación de necesidades de formación posgraduada.

Para otorgar la evaluación a cada uno de los indicadores, se tuvo en cuenta la escala de valores que aparece a continuación:

Escala de valores: Indicador 1.

Indicador	Nivel I	Nivel II	Nivel III
1.1	No poseen conocimientos acerca de la determinación de necesidades	Poseen algunos conocimientos acerca de la determinación de necesidades	Poseen conocimientos suficientes acerca de la determinación de necesidades.
1.2	No poseen conocimientos del sistema para la determinación de necesidades.	Poseen algunos conocimientos del sistema para la determinación de necesidades.	Poseen conocimientos suficientes del sistema para la determinación de necesidades.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

1.3	No poseen habilidades para la determinación de necesidades de formación.	Poseen algunas habilidades para la determinación de necesidades de formación.	Poseen las habilidades necesarias para la determinación de necesidades de formación.
-----	--	---	--

Escala de valores: Indicador 2.

Indicador	Nivel I	Nivel II	Nivel III
2.1	No tienen identificadas las necesidades para incorporarse a las actividades de posgrado	Tienen identificada alguna necesidad para incorporarse a las actividades de posgrado	Tienen identificadas las necesidades para incorporarse a las actividades de posgrado
2.2	No manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada.	En ocasiones manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada.	Manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada.

En la pregunta uno referida al conocimiento que poseen acerca de la determinación de necesidades, 10 profesionales se encontraban en el nivel III, para un 16.6% lo que significa que poseen conocimientos suficientes acerca de la determinación de necesidades y 35 en el nivel I, lo que representa que el 58.3%, solo 15 poseen algunos conocimientos acerca de la determinación de necesidades, lo que representa el 25.0% desde el punto de vista cualitativo, no poseen conocimientos acerca de la determinación de necesidades.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

En la pregunta dos referida a los conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades, 30 profesionales se encontraban en el nivel II para el 50.0%, pudiéndose apreciar que poseen algunos conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades y 10 en el nivel I, para el 16.7% lo que significa que no poseen conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades, el nivel III está representado por 20 profesionales para el 33.3% que refiere poseer conocimientos suficientes acerca del sistema para la determinación de necesidades.

En la pregunta tres que trata sobre las habilidades para la determinación de necesidades de formación, 10 profesionales se encontraban en el nivel III, lo que representa que el 16.7% posee las habilidades suficientes para la determinación de necesidades de formación, 18 en el nivel II para un 30.0% lo que significa que poseen algunas habilidades para la determinación de necesidades de formación y 32 en el nivel I lo que representa un 53.3%, desde el punto de vista cualitativo se observa que los profesionales no poseen las habilidades para la determinación de necesidades de formación.

En la pregunta cuatro relacionado con la identificación de las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado, 14 se encontraban en el nivel III para un 23.3%, los mismos tienen identificadas las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado, 15 en el nivel II para un 25.0%, observándose que tienen identificada alguna necesidad de formación para incorporarse a las actividades de posgrado y 31 en el nivel I para un 51.7% pues no tiene identificada las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado.

En la evaluación sobre la pregunta cinco relacionada con el interés de los profesionales por identificar las necesidades de formación posgraduada, 38 se encontraban en el nivel III para un 63.3%, lo que significa que manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada , 12 en el nivel II para un 20.0%, desde el punto de vista cualitativo se observa que solo en ocasiones manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada y 10 en

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

el I para un 16.7% que no poseen interés por identificar las necesidades de formación posgraduada. **Anexo 5.**

### **2.2.1 Caracterización de la determinación de necesidades de la formación de posgrado en la UNISS.**

En esta investigación se ha podido constatar una serie de insuficiencias relacionadas con la efectividad de los resultados del posgrado, en el sentido que se requieren soluciones con un tratamiento enfocado en la determinación de las necesidades de profesionales del territorio y de esta forma alcanzar niveles de respuesta desde la actividad del posgrado. La institución universitaria tiene entre sus direcciones de trabajo la formación posgraduada, pues se establece una orientación de los posgrados a la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y culturales, lo que se aprecia al realizar el estudio tendencial de los participantes en las diferentes formas de posgrado donde hay una marcada inestabilidad en la incorporación de los profesionales a las ofertas del mismo, según muestra la tabla siguiente:

<b>Curso</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>	<b>2006-2007</b>	<b>2007-2008</b>
Municipio (Filiales)	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes	Participantes
Taguasco	45	340	592	152	246
Yaguajay	47	356	791	878	198
Fomento	0	135	175	472	159
Cabaiguán	60	351	231	325	185
Jatibonico	0	80	199	312	132
Trinidad	26	81	362	481	160
La Sierpe	0	66	88	422	151
S Spiritus	0	129	218	883	250
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>1538</b>	<b>2656</b>	<b>4318</b>	<b>1481</b>

En la misma se aprecia un incremento notable en la etapa 2003-2008 y para el período 2006-2007 manifiesta un decrecimiento cuantitativo, resultado que se ve afectada pues la oferta de actividad de superación según resultados de las

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

encuestas no está sustentada en función de las necesidades de los profesionales, las acciones de posgrado se establecen a partir de las fortalezas con que cuenta las áreas y no según las necesidades de los profesores y profesionales de un determinado sector, por lo que existe un bajo índice de incorporación a las actividades de posgrado que se convocan; la actividad de superación se centra en dar respuesta a las potencialidades internas de la institución y no en función de los intereses de los profesores, profesionales y las organizaciones.

El accionar de la superación posgraduada aún es limitado pues está orientado a áreas como educación, sin embargo para los sectores que constituyen prioridad destinadas a la producción en los municipios que dan respuestas a las necesidades de producción como los alimentos, la industria de la construcción, el azúcar y otras esferas importantes la oferta no muestra índices de interés.

La caracterización revela que el posgrado aún es insuficiente para contribuir a las necesidades de superación de los diferentes perfiles profesionales que se corresponda con las prioridades de desarrollo local donde el sector agropecuario es una prioridad en la provincia, argumentos que hacen que la actividad científica sea limitada, específicamente el fortalecimiento de proyectos de innovación en función de las necesidades del desarrollo local y de cursos que tributen a la actualización de conocimientos para la concreción de dichos proyectos y el impacto de sus resultados.

### **2.2.2 Muestra.**

Para la investigación se realizó una encuesta a 60 profesionales universitarios de la provincia con el objetivo de evaluar las condiciones de tiempo y personales que inciden en la determinación de necesidades de formación posgraduada de los profesionales.

En la presente investigación coincide la población y la muestra. El criterio de selección de la muestra es no probabilística, del tipo intencional.

La muestra está conformada según los siguientes criterios:

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- Ser graduado de las carreras de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas o de las carreras de Ingeniería.
- Pertenecer a entidades del sector de la producción y los servicios.
- Estar dispuesto a participar en la investigación.

A partir de los mismos fueron seleccionados **60** profesionales con la siguiente composición:

Carreras	Etapa de graduados			
	1970-1980	1981-1990	1991-2000	2001- 2009
<b>Contabilidad y Finanzas.</b>	10	7	3	2
<b>Ingeniería Industrial.</b>	4	6	1	3
<b>Ingeniería Agrónoma.</b>	11	7	2	4
<b>TOTALES</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Además, ocho desempeñan cargos en las direcciones de las entidades y seis laboran en los gobiernos locales, el resto son profesionales de las entidades.

Los resultados de la encuesta fueron procesados a través de la utilización de técnicas estadísticas, este instrumento permitió identificar determinadas insatisfacciones de los profesionales en cuanto a la superación.

### **2.2.3 Síntesis de los resultados de la aplicación del diagnóstico inicial.**

Los resultados más significativos de la aplicación de los instrumentos fueron:

- Los motivos a la superación están centrados en la incorporación de nuevos equipos al proceso de producción; cambio en la organización de la empresa y en el proceso de producción.
- El plan de formación de la empresa y área no implica la participación de todos los factores del proceso.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- La actividad de formación atendiendo a las necesidades de formación es muy insuficiente.
- El personal que reside en los límites de la cabecera municipal es el que cuenta con las condiciones para acceder al posgrado y el del resto de los municipios consideran que es necesario, pero la posibilidad es aún insuficiente.
- La administración desarrolla de manera escasa acciones de colaboración en función de la superación de los profesionales.
- La administración reconoce que la institución universitaria desarrolla acciones de posgrado que no satisfacen todas las necesidades de formación posgraduada de los profesionales.
- Los criterios atendiendo a la necesidad de superación es alta, así como las potencialidades existentes en las entidades para desarrollar los programas de superación.

Los resultados obtenidos en las encuestas se sugiere que el actual proceso de determinación de necesidades debe perfeccionarse, los indicadores evaluados nos muestran debilidades que exigen un tratamiento diferente, este resultado nos permite además confirmar la idea inicial de que se necesita un sistema de acciones para la determinación de necesidades de formación posgraduada; donde se cumplimente cada uno de los procesos sustantivos a partir de las políticas establecidas por el Ministerio, no solo en el centro para cada curso académico, sino para cada territorio, cuyo impacto se debe evaluar con la aplicación de diferentes métodos que aseguren la concreción de la respuesta a las necesidades de superación determinadas.

La integración consciente de ambas partes, desde cada uno de los procesos, incluye a los actores a nivel de Sede Central, porque de allí emanan las indicaciones y paralelo a ello a nivel de filiales considerar al contexto donde se desarrollan las acciones.

### **2.3 Fundamentación del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.**

Para lograr que la actividad de posgrado establezca una armonía con las exigencias de los profesionales del territorio es necesario realizar de manera oportuna la determinación de necesidades de formación en la comunidad profesional y de esta forma hacer de la Educación de Posgrado un proceso pertinente.

Para lograr este fin se elabora un sistema de acciones que se aplican las cuales tienen un carácter sistémico y pueden ser utilizadas para contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

Addine (2002:) aborda el término acciones como las actividades instructivas, formativas, subordinadas a objetivos o fines conscientes que poseen diferentes grados de complejidad y que sugieren modos de actuación de acuerdo al diagnóstico de los que participan y en las que se tienen en cuenta las necesidades, intereses y los motivos de estos para que puedan expresar los puntos de vista, reflexiones u opiniones en aras de consensuar, mejorar y perfeccionar a corto o mediano plazo el estado actual.

Bertalanffy (citado por Lira, 2006:69), plantea que un sistema es un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes, a las que llamamos subsistemas, interrelacionadas entre sí y que de alguna manera está delimitado por un ambiente o suprasistema, así como por los objetivos, metas o funciones, que involucra siempre al medio o entorno.

Desde la concepción de la investigación y al consultar ambos autores que tratan el término acciones y sistema, el autor considera necesario definir sistema de acciones del proceso de determinación de necesidades: conjunto de procedimientos interrelacionados, subordinados a objetivos o fines conscientes que permiten precisar las carencias y potencialidades del desempeño profesional y laboral de la comunidad universitaria con el objetivo de lograr una pertinente gestión de la actividad posgraduada.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Para la elaboración de cada una de las acciones se tuvieron en cuenta los diferentes escenarios que se involucran en el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada y los principios del proceso pedagógico aportados por la pedagogía cubana contemporánea, concebidos por Fernández, González y Recarey (2002: 81-90), los cuales se tuvieron en consideración.

**• Principio de la unidad del carácter científico e ideológico del proceso pedagógico.**

Las acciones están estructuradas sobre las concepciones actuales para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, donde se considera al profesional como elemento activo y transformador de los escenarios donde se desempeña, a partir de la autovaloración que realiza para identificar las potencialidades y carencias.

El sistema de acciones propicia la reflexión, el debate, el dialogo y está en correspondencia con los requerimientos de la política de la Educación de Posgrado en Cuba y con los valores que sustentan la evolución histórica de la Educación de Posgrado.

**• Principio de la vinculación de la educación con la vida, el medio social y el trabajo.**

El contenido seleccionado para el intercambio en el grupo es transferible a situaciones de la vida cotidiana. El tema es de interés para los profesionales y se corresponden con las necesidades para el desempeño futuro, contribuyen al desarrollo de la cultura de la profesión y se corresponden con el contexto en que se desarrollan.

**• Principio del carácter colectivo e individual de la educación de la personalidad y el respeto a esta.**

El sistema de acciones se concibe al considerar las características individuales de cada profesional en particular y del grupo en general: intereses, necesidades, motivaciones, nivel de desarrollo, dificultades y potencialidades para desarrollar la formación posgraduada.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

• **Principio de la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.**

Los métodos empleados en la implementación de las acciones permiten el autoreconocimiento por parte de los profesionales de las potencialidades y carencias para el desarrollo de la cultura de la profesión de manera que en un corto plazo produzca cambios notables en los modos de actuación y muestre conocimientos significativos y el desarrollo de habilidades relacionados con el desempeño profesional.

• **Principio de la unidad de lo cognitivo y lo afectivo.**

El sistema de acciones tiene en cuenta la unidad de lo cognitivo y lo afectivo, para ello se consideran las motivaciones, intereses, necesidades de los profesionales y mediante formas activas y motivadoras se les presentan los contenidos que resultan significativos para ellos, propiciando la participación, la reflexión grupal y el intercambio.

• **Principio de la unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad.**

El sistema de acciones a través de la comunicación, y en la atención en un contexto grupal, propicia el desarrollo de habilidades de comunicación social, donde los profesionales practican la comunicación asertiva mediante la actividad.

Es por ello, que las acciones constituyen un sistema, porque las mismas se interrelacionan entre sí y a la vez transitan de lo general a lo particular. Se concibe de una forma dinámica.

- La existencia de una relación dinámica entre el individuo, la sociedad y el contexto laboral como expresión de la complejidad de las relaciones que intervienen en el desarrollo de la producción y los servicios. Todo proceso social reconoce al individuo centro de la actividad y éste a la vez transforma con su acción la realidad en que vive.
- La solución de los problemas de la sociedad se transforma en la misma medida que el hombre en la individualidad aprende a través de la enseñanza. Toda sociedad aspira a formar individuos cada vez más capaces de transformarla para lograr un mejoramiento humano.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- La institución no debe excluir las necesidades individuales, la organización donde se desempeña el individuo también se fortalece a partir de la gestión activa y creadora del mismo, cualidad que puede estar determinada por las características más intrínsecas de su personalidad, que se han ido transformado a través de su autoformación.

Para ello es necesario realizar la caracterización de los Organismos y las dependencias a partir de las prioridades y líneas estratégicas, lo que contribuye a identificar desde las estructuras internas el potencial de profesionales activos, sustentos prácticos en el desarrollo de las diferentes figuras de posgrado desde el organismo hasta las entidades y el grupo de profesionales carentes de una formación según las exigencias del desempeño profesional. Todo este proceso permite la determinación de necesidades de formación, que a su vez constituye el cimiento estratégico para la confección de los Programas de Posgrado en función de las particularidades, donde las áreas de las IES establecen cronogramas de trabajo y acciones académicas, que llevan a cabo a través de los propios actores internos y/o de otros CES, considerados en el desarrollo científico potencial específico en áreas del conocimiento. Después de establecer la proyección para el tratamiento a las necesidades de formación, se exige de retroalimentar acerca del desarrollo de las figuras de posgrado, factor que aporta la efectividad de las mismas, lo que resulta en la determinación de nuevas necesidades en función de la Educación de Posgrado.

La concepción de un sistema de acciones para la determinación de necesidades de formación posgraduada permite interrelacionar factores externos e internos que se establecen a partir de tres etapas que responden en forma de secuencia a definir objetivo y acciones específicas.

En la investigación se pretende que el sistema de acciones asumido contribuya a la determinación de necesidades de formación posgraduada desde lo social, lo individual y el desempeño laboral. Las etapas para el sistema de acciones se establecen a partir del criterio abordado por Torres (2005:63), las mismas son:

- Diagnóstico integral que incluya las principales fuentes de información.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

- Estudio y determinación de las potencialidades y necesidades que emanan de las fuentes de información.
- Concepción o elaboración de las acciones en correspondencia con las necesidades y potencialidades que sustentan el diagnóstico integral.
- Determinación de los contenidos y otros componentes del proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.
  - Ø elaboración del objetivo.
  - Ø determinación del tema.
  - Ø precisión de la temática a trabajar.
  - Ø selección del método.
  - Ø selección de los medios.
  - Ø fecha de ejecución.
  - Ø determinación de los participantes.
  - Ø personal ejecutor.
  - Ø responsable de la ejecución.
  - Ø tiempo a utilizar.
  - Ø precisión de las formas de control y evaluación.
  - Ø selección de las vías de seguimiento a las problemáticas.
- Ejecución del sistema de acciones que responde a lo establecido para cada momento.

En el contexto de la investigación es necesario propiciar a los ejecutantes de las acciones que componen el sistema establecido para contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada de una sugerencia metodológica, pues el mismo cuenta con una heterogeneidad profesional.

Etapa No.1: Etapa de determinación de necesidades sociales.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

**Objetivo:** Caracterizar el territorio y la comunidad profesional en función de los principales sectores de la producción y los servicios para la gestión de la actividad posgraduada.

**Acción 1.** Visita a la dirección de proyectos del territorio.

**Objetivo:** Identificar las principales prioridades del territorio y áreas que necesitan mejor atención por parte de la institución universitaria

**Tema:** Las necesidades sociales: la implicación emergente desde el territorio.

**Idea temática:** Las necesidades sociales y la influencia en la formación posgraduada.

**Método:** Elaboración conjunta.

**Sugerencia metodológica:** En la misma se realiza la consulta de la estrategia de desarrollo local, en la que están identificadas las prioridades por sectores. Se establece un intercambio con los participantes y se le solicita presentar las áreas que recibirán cambios estructurales, tecnológicos para dar tratamiento desde la institución universitaria en la formación posgraduada. Además se presentará por la institución universitaria el estado tendencial del número de incorporados a las diferentes acciones de posgrado, con la implicación directa de los sectores que garantizan el desarrollo social del territorio.

**Medios:** Microcomputadora e informes sobre la formación posgraduada.

**Fecha:** marzo-07

**Participantes:** Responsables de estrategia de desarrollo local.

**Ejecuta:** Representante de actividad de posgrado en la filial universitaria.

**Responsables:** Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

**Tiempo:** 2 horas.

**Evaluación:** Trimestral

**Seguimiento:** Reunión de estrategia de desarrollo local.

**Acción 2.** Taller territorial.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Objetivo: Determinar las principales prioridades de superación de acuerdo con las prioridades del municipio.

Tema: Las necesidades sociales en función de las prioridades del municipio.

Idea temática: La relación existente entre la caracterización del territorio y la evaluación de las condiciones existentes.

Método: Elaboración conjunta.

Sugerencia metodológica: Se inicia la actividad con la presentación de un ejemplo ilustrativo que evidencie con claridad la relación que es necesario mantener entre la institución que oferta la actividad y la entidad que la necesita para desarrollar la actividad de posgrado en el territorio. El ejecutor se apoya en la técnica de completamiento de frases:

- a) Mi colectivo de trabajo necesita saber sobre....
- b) Tengo para asumir la actividad de posgrado....
- c) Mi territorio lo caracteriza desde lo tecnológico:... desde lo social... y desde lo económico...

Por último, se presenta los cambios ocurridos en los principales aspectos de la vida del territorio en los últimos cinco años y un espacio vacío que será llenado por los participantes que lo encabeza el título con la actividad de posgrado.

Medios: Pizarrón, tablas comparativas y estudio tendencial.

Fecha: mayo-2007

Participantes: Representantes de actividad de superación de organismos y entidades que responden a las prioridades principales.

Ejecuta: autor de la investigación.

Responsables: Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

Tiempo: 4 horas

Evaluación: Semestral

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Seguimiento: Visita a entidades donde laboran los profesionales.

Etapa No. 2: Etapa de determinación de necesidades individuales.

Objetivo: Identificar en la comunidad profesional las necesidades de formación posgraduada que presentan en función de la actividad que desempeñan para transformar el entorno laboral.

**Acción 3:** Intercambio con profesionales incorporados a actividades de posgrado.

Objetivo: Identificar las necesidades de formación posgraduada que presentan los profesionales en función de la actividad que desempeñan para transformar el entorno laboral.

Tema: Las necesidades individuales y el papel en la formación posgraduada.

Idea temática: La individualidad profesional.

Método: Elaboración conjunta.

Sugerencia metodológica: En esta ocasión se le entregará una encuesta a cada participante. La misma constará de siete preguntas relacionadas con la actividad que desempeñan y sobre la autovaloración ante los retos que enfrentan en el corto y mediano plazo en la actividad laboral. En otro momento, se aplica la técnica del retrato. Cada participante frente a un espejo se describe desde las potencialidades y carencias para con él y el puesto de trabajo.

Medios: Encuesta, microcomputadora

Fecha: julio-2007

Participantes: Profesionales que participan en actividades de posgrado

Ejecuta: Investigador.

Responsable: Investigador.

Tiempo: 2 horas.

Evaluación: Trimestral.

Seguimiento: Análisis en las áreas de trabajo.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

**Acción 4.** Debate sobre un material de corte científico.

Objetivo: Permite una autovaloración del nivel de actualización que presenta los profesionales acerca del tema.

Tema: Las necesidades individuales en función de la actualización.

Idea temática: Las potencialidades del individuo y la respuesta al entorno.

Método: Elaboración Conjunta.

Sugerencia metodológica: Para esta ocasión se presenta en el grupo seleccionado el título del material a debatir, la síntesis del autor y se hace referencia al área de conocimiento que abarca. Se divide el grupo en equipos de hasta cinco donde se analiza los elementos que aportan al conocimiento de los miembros y se anotan las ideas en una hoja de papel. Después en forma de plenaria el ejecutor presenta interrogantes que consideran importante para el debate y la reflexión en función de la actividad que desarrollan en cada puesto de trabajo.

Medios: Material digitalizado y microcomputadora.

Fecha: octubre-2008

Participantes: Profesionales seleccionados.

Ejecuta: Grupo de profesionales considerados para el estudio.

Responsables: Representante de Recursos Humanos.

Tiempo: 2 horas

Evaluación: Asistencia y puntualidad al tema abordado.

Seguimiento: Presentación de nuevos materiales científicos que favorezcan el debate.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

**Acción 5.** Historias de aprendizaje.

Objetivo: Identificar las necesidades profesionales para enfrentar cambios tecnológicos y organizacionales que permite evaluar la madurez profesional actual.

Tema: La autovaloración profesional.

Idea temática: Las potencialidades cognitivas.

Método: Elaboración conjunta.

Sugerencia metodológica: El ejecutor inicia con la presentación de recortes de periódicos, revistas Ciencia y Técnica que aborden el papel de la formación a través del posgrado y el significado que tiene en la actualidad estar insertado en las convocatorias que se hacen desde la institución universitaria. Además desarrollar a manera de vivencias, el estado inicial como graduado, lo que exige el puesto de trabajo y los retos para responder a los adelantos científicos y técnicos.

Medios: Hoja de papel y lápiz.

Fecha: enero-2009

Participantes: Profesionales seleccionados.

Ejecuta: Representante de capacitación de la entidad.

Responsables: Jefe del área de trabajo.

Tiempo: 2 horas.

Evaluación: Periódica.

Seguimiento: Eventos convocados.

**Acción 6.** Inventario de habilidades.

Objetivo: Identificar las carencias que presenta el profesional en el desempeño laboral y profesional.

Tema: Las necesidades individuales y la relación con el desempeño laboral.

Idea temática: Las habilidades en el desempeño laboral.

Método: Trabajo individual.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Sugerencia metodológica: En la misma cada profesional recibe una hoja de papel la que divide en tres columnas, las cuales encabeza con las ideas: Yo necesito en mi puesto de trabajo saber.... Mi área exige para mi desempeño.... Para contribuir a otros me falta....

Medios: Hoja de papel y lápiz

Fecha: marzo-2009

Participantes: Profesionales seleccionados.

Ejecuta: autor de la investigación.

Responsables: Responsable de capacitación.

Tiempo: 2 horas

Evaluación: Periódica.

Seguimiento: Chequeo de la evaluación del desempeño.

**Etapas No.3:** Etapa de determinación de necesidades en el desempeño laboral.

**Objetivo:** Determinar los factores que inciden en la efectividad de la actividad de posgrado en el desempeño laboral del profesional para dar respuesta al objeto social de la entidad.

**Acción 7.** Intercambio con capacitadores de sectores priorizados.

**Objetivo:** Caracterizar la población de profesionales en función de la actividad de posgrado.

**Tema:** El estado de la actividad de posgrado en la entidad.

**Idea temática:** La superación de la población de profesionales.

**Método:** Elaboración conjunta.

Sugerencia metodológica: La misma se inicia con la presentación de los participantes, donde identifican el sector que representan. A continuación el ejecutor refiere datos que ilustran la cantidad de profesionales que cuenta el territorio y lo que representa por sectores, cantidad de profesionales incorporados como profesores a

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

la actividad de posgrado y lo que le aporta a cada territorio. Cada participante hará una intervención donde presente las fortalezas identificadas en los profesionales de la entidad que favorecen el intercambio para desarrollar acciones de posgrado con recursos humanos propios.

Medios: Informes de la actividad de posgrado en la entidad.

Fecha: abril-2009

Participantes: Responsables de capacitación de las entidades.

Ejecuta: Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

Responsable: Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

Tiempo: 2 horas.

Evaluación: Informe de balance sobre la actividad de posgrado.

Seguimiento: Reunión con profesionales.

**Acción 8.** Revisión de las evaluaciones del desempeño del profesional.

Objetivo: Identificar las necesidades del profesional en el desempeño laboral.

Tema: Las necesidades en el desempeño laboral.

Idea temática: Las necesidades en el desempeño laboral en función de la evaluación del desempeño.

Método: Revisión de documentos.

Sugerencia metodológica: Se inicia con la selección del área para desarrollar la revisión de las evaluaciones del desempeño. Se recomienda priorizar la que enfrenta cambios organizativos, tecnológicos en el corto plazo o el grupo de profesionales que será responsable de cambios futuros. El ejecutor hace la relación de las necesidades detectadas y a partir de ellas presenta al responsable de la entidad encargado de esta el resultado obtenido para la confección del plan de posgrado que será enviado a la institución universitaria.

Medios: Expediente laboral, hoja de papel y lápiz.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Fecha: mayo-2009.

Participantes: Técnicos de capacitación.

Ejecuta: Jefes de Área.

Responsables: Recursos Humanos de la entidad.

Tiempo: 4 horas

Evaluación: Periódica.

Seguimiento: Control a los documentos de evaluación del profesional.

**Acción 9.** Revisión de la estrategia de desarrollo del profesional acerca de la rotación del trabajo.

Objetivo: Identificar las potencialidades a corto plazo del profesional para asumir nuevos desempeños laborales.

Tema: La actividad de posgrado en función del futuro de la entidad.

Idea temática: El papel de la entidad para garantizar un profesional integral en el desempeño laboral.

Método: Revisión de documentos.

Sugerencia metodológica: El ejecutor presenta la solicitud de autorización para desarrollar la revisión de la documentación y un personal especializado para el trabajo de la entidad. Con antelación identifica los puestos de trabajo que han sufrido rotación de personal. A continuación apoyado en los informes emitidos sobre desarrollo del personal establece un balance de las potencialidades del profesional y lo que necesita para responder a los requerimientos del puesto de trabajo. Al finalizar entrega un informe donde plasma por puestos de trabajo las potencialidades del profesional la que será utilizada por la dirección para la proyección del desempeño laboral.

Medios: Microcomputadora e informes de desarrollo de la entidad.

Fecha: julio-2009

Participantes: Especialistas de Recursos Humanos

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Ejecuta: Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

Responsables: Directivo de la actividad de posgrado en la filial universitaria.

Tiempo: 4 horas.

Evaluación: Periódica.

Seguimiento: Informes emitidos por la entidad.

**Acción 10.** Revisión de las estrategias de desarrollo del movimiento de cuadros y las reservas.

Objetivo: Identificar las necesidades de la política de cuadros y las reservas de la entidad desde la actividad de posgrado.

Tema: La actividad de posgrado y la política de cuadros y reservas en la entidad.

Idea temática: El profesional en función de la política de cuadros de la entidad.

Método: Revisión de documentos.

Sugerencia metodológica. Se realiza a partir de confeccionado el plan de temas para impartir a cuadros y reservas de la entidad, se focalizan aquellos que exigen de la atención personalizada de la institución universitaria. La solicitud se hará llegar a la misma para la coordinación previa con un especialista para impartirlo. Se procederá al finalizar a realizar un DNI de la misma.

Medios: Microcomputadora y documentos del plan de temas con la política de cuadros y reservas.

Fecha: octubre-2009

Participantes: Cuadros y reservas de la entidad.

Ejecuta: Departamento de Cuadros de la entidad.

Responsables: Directivo de Cuadros de la entidad.

Tiempo: 4 horas.

Evaluación: Periódica.

Seguimiento: Informes sobre temas recibidos del Departamento de Cuadros.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

La concepción del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada implica una dinámica en el proceso donde se involucran los diferentes escenarios donde se desarrolla la actividad de posgrado.

Entre sus objetivos fundamentales se encuentran:

- La concepción adecuada desde los niveles externos hasta los internos el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.
- La preparación a los directivos de las entidades y capacitadores para la correcta determinación de las necesidades de formación posgraduada.

#### **2.4 Resultados de la aplicación del sistema de acciones de determinación de necesidades de formación posgraduada.**

Los resultados obtenidos muestran que el sistema de acciones da respuesta a las debilidades y problemas que en cuestión de normativas, procedimientos existentes en lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, justificado a partir de las respuestas obtenidas, motivos de las entrevistas efectuadas a los profesionales de cada una de las entidades muestreadas.

A partir de la aplicación del sistema de acciones se han realizado acciones de formación posgraduada en las diferentes modalidades establecidas como seminarios, cursos, conferencias, talleres y diplomados, el número de maestría aumentan así como el número de profesionales en las diferentes actividades realizadas que permite alcanzar incrementar la cantidad de profesionales graduados en función de las necesidades sociales, evidencia que aunque esta es una labor con la cual no todos el personal en los diferentes niveles de los organismos e entidades están realmente concretizados, es una acción que va en ascenso paulatino, demostrado por los resultados y el desarrollo obtenido en dichos centros.

Los resultados obtenidos se presentan en diferentes escenarios los que avalan el valor práctico de la misma para las entidades y organismos pues los profesionales aplican los conocimientos recibidos ante la incorporación de nuevos equipos y tecnología al proceso de producción. El colectivo laboral participa en la concepción del plan de formación de la organización y conocen los objetivos de trabajo a lograr

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

dentro de la organización, consideran que la labor se realiza acorde al desarrollo actual en función de los logros de los objetivos de la organización, exigen por el cumplimiento del plan de formación y se identifican como sujetos activos al considerar importante el desempeño adecuado con el logro del cumplimiento de la entidad y de esta manera enfrentar responsabilidades mayores ante los retos científicos y tecnológicos.

Para comprobar la efectividad del sistema de acciones se analizó el comportamiento del nivel de preparación de los profesionales en el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, en la etapa final de la investigación, se tomó como punto de partida los resultados del pre-test, que fueron expuestos en el epígrafe 2.3.

De las formas del experimento se utilizó el pre-experimento, porque el sistema de acciones dirigido a la preparación de los profesionales en el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, se aplicaron con el grupo experimental solamente, sin el empleo de grupos de control.

Una vez incorporado el sistema de acciones para los profesionales en el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, se aplicó nuevamente la entrevista individual, la que permitió constatar la efectividad del sistema de acciones y realizar el análisis comparativo de ambos resultados.

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la misma.

Análisis de los resultados de la entrevista individual a los profesionales que participan en actividades de posgrado.

En la pregunta uno referida al conocimiento que poseen acerca de la determinación de necesidades, 25 profesionales se encontraban en el nivel III, para un 41.7% lo que significa que poseen conocimientos suficientes acerca de la determinación de necesidades, y 35 en el nivel II, lo que representa el 58.3% desde el punto de vista cualitativo se observa que poseen algunos conocimientos acerca de la determinación de necesidades.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

En la pregunta dos referida al nivel de conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades, 35 profesionales se encontraban en el nivel III para el 58.3%, como puede apreciarse poseen conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades y en el nivel II, 25 profesionales, para el 41.7% lo que significa que poseen algunos conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades.

En la pregunta tres sobre las habilidades para la determinación de necesidades de formación, 20 profesionales se encontraban en el nivel III, lo que representa un 33.3%, como puede apreciarse estos poseen las habilidades para la determinación de necesidades de formación, 40 en el nivel II para un 66.7% lo que significa que poseen solo algunas habilidades para la determinación de necesidades de formación.

En la pregunta cuatro relacionada con la identificación de las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado, 25 se encontraban en el nivel III para un 41.7%, los mismos tienen identificado las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado, 35 en el nivel II para un 58.3%, como puede apreciarse tienen identificadas algunas necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado.

En la pregunta cinco relacionada con el interés de los profesionales por identificar las necesidades de formación posgraduada, 55 profesionales se encontraban en el nivel III para un 91.7%, lo que significa que poseen interés, cinco en el nivel II para un 8.3% desde el punto de vista cualitativo se observa que manifiestan interés por identificar las necesidades de formación posgraduada.

Los datos obtenidos con la aplicación de la entrevista individual, puede afirmarse que el mayor por ciento de la población se encontraba en el nivel III, resultado que muestra el salto cualitativo sobre la preparación de los profesionales para la determinación de necesidades de formación posgraduada. **Anexo 6.**

Durante el desarrollo del sistema de acciones se efectuaron intercambios con los profesionales en relación a los conocimientos acerca de la determinación de las necesidades de formación posgraduada.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Después de realizado el análisis comparativo de los resultados en la evaluación de los indicadores, antes y después de aplicado el sistema de acciones para el proceso para la determinación de necesidades, permitió arribar a las siguientes conclusiones parciales:

En los indicadores sobre los conocimientos acerca de la determinación de necesidades, los conocimientos acerca del sistema para la determinación de necesidades y las habilidades para la determinación de necesidades, 35 profesionales quedaron evaluados en el nivel I inicialmente. Posterior a la introducción acerca del sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, no existe profesional en el nivel I, los mismos lograron alcanzar los niveles II ó III.

Los indicadores relacionados con la identificación de las necesidades de formación para incorporarse a las actividades de posgrado y el interés de los profesionales por identificar las necesidades de formación posgraduada, inicialmente estaban afectados 10 profesionales, ahora ninguno presenta dificultades en los indicadores evaluados. Esto significa que los profesionales lograron alcanzar los niveles II ó III.

Se aprecian avances en todos los indicadores, lo cual corrobora la validez del sistema de acciones para contribuir al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada. Como arrojan los resultados de los instrumentos, el avance del estado inicial del problema al estado de cierre fue muy significativo, se demostró que con la aplicación del sistema de acciones se logró elevar el nivel de preparación de los profesionales para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, dispuestos a asumir el cambio en el modo de actuación.

Por otra parte se constató, incremento de profesionales a participar en actividades de posgrado por voluntad propia, consideran de utilidad los programas de capacitación, alegan que en las entidades se realizaron diagnósticos para determinar la superación de los miembros, los conocimientos adquiridos en las acciones de posgrado se revierte en la participación en eventos científicos como autor principal y la inserción en proyectos de desarrollo investigativos después de realizados los posgrados.

*Capítulo II Sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.*

Los profesionales incorporados a las diferentes actividades de posgrado convocados por la institución universitaria aseveran que las entidades reconocen la calidad del claustro y que responden a las exigencias actuales del desempeño profesional.

Otro aspecto esencial evidenciado estuvo en el reconocimiento que hicieron los directivos de los recursos humanos de las entidades, al considerar que el sistema de acciones que se presenta está concebido de manera correcta, se corresponde con la concepción teórica que se asume y da respuesta a la problemática objeto de estudio, sitúa en manos de los capacitadores o responsables de la formación posgraduada una herramienta para el proceso de determinación de las necesidades a considerar para lograr el fin establecido y es factible en la práctica.

Los resultados obtenidos permiten el diseño de un procedimiento didáctico y un modelo teórico que se aportará para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.

**Conclusiones parciales.**

- La actividad de Posgrado ha logrado contribuir significativamente a la formación académica y científica de los profesores y profesionales de la provincia de Sancti Spíritus, destacándose el sector agropecuario, y tiene el reto de mantener el potencial de profesionales superados e incrementar la pertinencia social.
- Haber caracterizado la pertinencia social del posgrado y las características específicas permitió revelar que la contradicción entre las necesidades sociales desde el contexto y las necesidades individuales podría propiciar el desarrollo de una calidad en el proceso de formación del posgrado que tenga en cuenta el contexto en la formación, el involucrar a todos los niveles reconocidos, que tenga el sentido fundamental en el sustento de las necesidades administrativas.
- El sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada en profesores y profesionales elaborado concibe la identificación de las necesidades utilizando como fuentes de trabajo el entorno social, el individuo y la entidad laboral.

## **CONCLUSIONES:**

- La profundización de los fundamentos teóricos y metodológicos acerca de las tendencias históricas de la Educación de Posgrado a diferentes niveles con énfasis en las actuales transformaciones de la nueva universidad permiten fundamentar y elaborar el sistema de acciones para el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.
- Los diferentes métodos y técnicas aplicadas en la etapa de diagnóstico a los profesionales, evidencian insuficiencias en la determinación de las necesidades de la formación posgraduada centradas en el bajo índice de incorporación a las actividades de posgrado que se convocan y las acciones de posgrado se planifican según las fortalezas de las áreas y no a partir de las necesidades de los profesionales, lo que justifica la necesidad de la elaboración del sistema de acciones.
- Para elaborar el sistema de acciones que contribuye al proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada, se tuvo en cuenta los resultados del diagnóstico, las consultas a documentos empleados por organismos y ministerios, las cuales estuvieron dirigidas a potenciar los aspectos más deteriorados en el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada.
- El sistema de acciones contribuyó a favorecer el proceso de determinación de necesidades de formación posgraduada al comprobar su efectividad, evidenciado en los resultados cuantitativos y cualitativos después de la aplicación, lo que corrobora la transformación del problema.

**RECOMENDACIONES:**

- Diseñar el procedimiento didáctico y el modelo para la ejecución del proceso de la determinación de necesidades de formación posgraduada.

**BIBLIOGRAFÍA:**

- Addine, F. (1999). *Didáctica y optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje*. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC). (Material en soporte electrónico). (Consultado el 16 enero de 2010).
- Alarcón, R. (2010). *Congreso Universidad 2010*. La Habana: Disponible en [www.universidad2010.com/](http://www.universidad2010.com/). (Consultado el 21 enero de 2010).
- Álvarez, M & Santacruz, J. (1989). *Identificación de necesidades de aprendizaje*. Washington: Organización Panamericana de Salud. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 80.
- Álvarez, C & Fuentes, H. (1996). *El posgrado. Cuarto nivel de educación*. Santiago de Cuba: Monografías. Centro de Estudios de la Educación Superior.
- Armas, N. (2003). *Caracterización y diseño de los resultados científicos como aporte de la investigación educativa*. Centro de Estudio de Ciencias Pedagógicas, Universidad Pedagógica" Félix Varela". Memorias.
- *Balance de Educación de Posgrado del Centro Universitario de Sancti Spíritus. (2008)*. Informe emitido para la DEP del MES.
- Bernaza, G & Castro, J. *El aprendizaje colaborativo: una vía para la educación de postgrado desde las Sedes Universitarias*. Publicado en: Revista Iberoamericana de Educación: Disponible en <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/1123Bernaza.pdf>. (Consultado el 18 marzo de 2010)
- \_\_\_\_\_ (2002). *El proceso de enseñanza aprendizaje en la educación de postgrado: reflexiones, interrogantes y propuestas innovadoras, en el Postgrado, Organización y Gestión de Calidad*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa,
- \_\_\_\_\_ (2004). *Teoría, reflexiones y algunas propuestas para una práctica pedagógica innovadora en la educación de postgrado desde el enfoque histórico cultural*. CD ROOM UNIVERSIDAD 2004.

- \_\_\_\_\_ (2009). *Diseño curricular de programas para la educación de postgrado: problemas, reflexiones y posibles innovaciones*. Curso de Posgrado Aspectos Psicológicos y Pedagógicos del posgrado. CUSS.
- Borges, J. L. (2007). *Modelo de gestión didáctica del posgrado a distancia*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente.
- Cabrera, J. (2003). *Seguimiento y evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional*. Artículo en soporte magnético. Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".
- Castro, J. (2002). *Vinculación de la universidad a la empresa a través del postgrado*. (soporte digital).
- \_\_\_\_\_ (2003). *Formación de posgrado y universalización de la Universidad*. Dirección de Posgrado Ministerio de Educación Superior. Cuba.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Diagnóstico y Perspectiva de los Estudios de Posgrado en Cuba*: Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001404/140487s.pdf> (Consultado el 18 marzo de 2010)
- Castro, F. (1976). *La educación en revolución*. La Habana. Cuba: Editorial Instituto del libro.
- Cazull, M. (2002). *La universidad, un agente de cambio en las nuevas prácticas gerenciales. Una experiencia en el Centro Universitario de Guantánamo*. Folletos Gerenciales # 5. Centro Coordinador de Estudios de Dirección, Ministerio de Educación Superior, Pág. 5.
- Cerezal, J. (2006). *El diseño metodológico de la investigación*. En IPLAC Maestría en Ciencias de la Educación. Fundamentos de la Ciencias de la Educación. Módulo II. Primera Parte. Mención en Educación Técnica y Profesional. La Habana: Editorial Pueblo y Educación. pp. 15 - 19

- Colectivo de autores. (2006). *La nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Cruz, V. *Modelos educativos del postgrado: una visión internacional*. Folleto.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- DEP-MES (2005). *Reglamento de Educación de Posgrado en Cuba, Resolución No. 132/2004*, ENPSES, Ciudad Habana, Cuba.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Normas y Procedimientos para la Gestión del Posgrado*, Anexo a la Resolución 132- 2004, ENPSES, Ciudad Habana, Cuba.
- De la Cruz, R. y col. (2004). *Estudio diagnóstico de la gestión del posgrado en el Centro Universitario de Sancti-Spíritus y la evaluación de su impacto*. CD ROOM UNIVERSIDAD 2004.
- \_\_\_\_\_ (2008). *Perspectivas y resultados del postgrado en el contexto de la universalización de la Educación Superior en Sancti Spíritus*. 6to Conferencia Internacional de Educación Superior Universidad 2008, CD –MES.
- Díaz, M. (2010). *Universidad*. Cuba. Disponible en: [www.cubahora.cu/index.php.tpl.../ver](http://www.cubahora.cu/index.php.tpl.../ver) (Consultado 19 de enero 2010).
- Esquivel, R. (2007). *Valoraciones del estudio bibliográfico sobre la evaluación del impacto de la capacitación*.
- Fariñas, G. (2007). *Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Fernández, A. (1996). *El Posgrado en Cuba en el decenio de los 90*, Revista Cubana de Educación Superior, p-23-31.
- \_\_\_\_\_ (2003). *El Posgrado en Cuba: panorama, retos y perspectivas*. México, I Seminario Iberoamericano de Posgrado.

- Fuentes, H. (2000). *Modelo holístico configuracional de la didáctica de la Educación Superior*. Santiago de Cuba, Monografía. CEES “Manuel F. Gran”.
- García, F. (2006). *La universidad del siglo XXI como un modelo de industria de la información y el conocimiento*. Disponible en: <http://www.gestiondelconocimiento.com>. (Consultado el 15 de enero del 2010).
- García, R. (2004). *Los nuevos programas educativos de la Revolución y el modelo pedagógico de la escuela cubana*. En Colección Futuro, Pedagogía a tu alcance. (Material en soporte digital). (Consultado el 15 de enero del 2010).
- *Gestión de la Calidad del Postgrado en Iberoamérica*. (2002). Experiencias Nacionales. Ediciones AUIP. Palacio de Abrantes San Pablo, 26 37001 Salamanca España.
- González, V. (2002). *La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación*. Boletín 22. Programa de Educación en Valores. <http://www.campusoei.org/valores/boletin22.htm> 2002. (Consultado 15 de enero del 2010)
- González, F. (1985). *Psicología de la personalidad*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González, R. N. (2005). *Técnicas participativas de educadores cubanos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Guzón, A. (2008). *Desarrollo local en Cuba. Retos y Perspectivas*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Haddad, J. (1994). *Las necesidades de intervención y el monitoreo de los procesos educativos*. Washington: Organización Panamericana de Salud. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 100.
- Horruitiner, P. (2006). *La universidad cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial Félix Varela.

- Lastre, L. G. (2002). Modelo de gestión territorial de la Educación de Posgrado para el sector empresarial. Tesis de doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Bayamo.
- Lira, Y. (2006). *Sistema de superación docente para el desarrollo de la inteligencia emocional en el Instituto Politécnico Nacional*. Tesis de doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Machado, G & De la Fuente, E. (2004). *Identificación de las necesidades de aprendizaje para el cambio en el paradigma de la docencia posgrado del Instituto Nacional de Medicina Veterinaria*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Méndez, E. (2003). *El diagnóstico de necesidades de capacitación es un asunto local*. Revista Gestión Volúmenes 10 y 11 II Semestre 2002, No. 1 y 2.
- MES. (2004). *Resolución No. 132 del Ministro de Educación Superior*. Reglamento de Educación de Posgrado de la República de Cuba.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2006). Resolución 29/2006.
- Morles, V & León, J. R. (2002). *Los estudios de posgrado en Iberoamérica y el Caribe. Gestión de la Calidad del Posgrado en Iberoamérica. Experiencias Nacionales*. Salamanca, España: Ediciones AUIP.
- Núñez, J. (1996). *Universidad, investigación y posgrado. Nuevos horizontes prácticos y epistémico*. Revista Cubana de la Educación Superior No.16.
- \_\_\_\_\_ (2002). *Conocimiento, posgrado y sociedad. Reflexiones desde una teoría del conocimiento socialmente significativa en el posgrado, organización y gestión de calidad*. Universidad Autónoma de Sinaloa. México.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Posgrado, gestión del conocimiento y desarrollo social: nuevas oportunidades*. VIII Junta Consultiva sobre el posgrado en Iberoamérica. Universidad 2006. Ciudad de la Habana.
- Pérez., G. (2002). *Metodología de la investigación educativa*. 1 y 2 parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Petrovski. A. (1979). *Psicología General*. Editorial Pueblo y Educación.

- \_\_\_\_\_ (1980). *Psicología evolutiva y pedagógica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- *Reglamento de Educación de Posgrado en la República de Cuba*. (2004). Revolución no. 6/96. La Habana.
- Rodríguez, M. L. (2003). *¿Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional?* Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A.
- Rodríguez, F. (1990). *Enfoques y métodos para la capacitación a dirigentes*. Editorial Pueblo y Educación.
- Rubinstein, J. L. (1969). *Psicología general*. Edición Revolucionaria.
- Salas, R. S. (2003). *La identificación de necesidades de aprendizaje*. Revista Cubana Educación Médica Superior. Escuela Nacional de Salud Pública.
- Torres, L. (2005). *Sistema de acciones de capacitación a al familia para estimular la comunicación interpersonal con niños retrasados mentales leves*. Tesis de maestría para la obtención del título de máster. Sancti Spíritus.
- Valle, M. G. (2007). *La universidad territorial universalizada sustentable*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente, Cuba.
- Vecino, F. (2003). *Conferencia magistral “La universalización de las universidades: Retos y perspectivas”*. En: “Pedagogía 2003”. Ciudad de la Habana.
- \_\_\_\_\_ (2004). *Conferencia magistral “La universidad en la construcción de un mundo mejor”*. En: “Universidad 2004”. Ciudad de la Habana.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Conferencia magistral “La universalización de la universidad por un mundo mejor”*. En: “Universidad 2006”. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Vela, J. (2007). *Los retos de la nueva universidad cubana*. Pedagogía 2007. Ciudad Habana Cuba.

- \_\_\_\_\_ (2008). *Conferencia magistral “La nueva universidad: necesidad histórica y responsabilidad social”*. En: 6to Congreso Internacional de Educación Superior. Ciudad Habana.