



**UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“José Martí Pérez”**

**CENTRO DE ESTUDIOS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE SANCTI SPIRITUS
“Raúl Ferrer Pérez”**

**PROCEDIMIENTO PARA LA GESTION DE LAS CATEGORIAS DOCENTES EN LA
UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”**

**Tesis presentada en opción al título académico
de Máster en Ciencias de la Educación.
Mención Didáctica**

Irelys Gómez Estévez

Sancti Spíritus, 2015



UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“José Martí Pérez”

CENTRO DE ESTUDIOS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE SANCTI SPIRITUS
“Raúl Ferrer Pérez”

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTION DE LAS CATEGORIAS DOCENTES EN LA
UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”

Tesis presentada en opción al título académico
de Máster en Ciencias de la Educación.
Mención Didáctica

Autor: Lic. Irelys Gómez Estévez

Tutor: Dr.C Eldis Román Cao

Sancti Spíritus, 2015

PENSAMIENTO

“Si lo aprendido por la experiencia no se comparte, es como si no existiera”

AGRADECIMIENTOS

En especial a mis padres porque sin ellos hubiera sido imposible lograr los objetivos propuestos, los quiero mucho.

A mi amiga Tere, por sus atinados consejos y su apoyo incondicional.

A mis compañeros de trabajo de la Dirección de Recursos Humanos, a los que se mantienen y a los que ya no están.

A mi naciente grupo de trabajo, a Mirka y a Cary.

También agradezco a los colegas de otras universidades, colaboradores para la realización de este trabajo.

A mi tutor que siempre ha estado presente en todo momento brindándome su asesoramiento y apoyo.

A los profesores que me impartieron clases en la maestría y por los cuales siento un profundo respeto.

Al Dr.C Manuel Guillermo Valle Fasco por el apoyo brindado.

A todas las personas que me han ayudado de una forma u otra para cumplir esta meta.

DEDICATORIA

A mis padres, que siempre me han apoyado en todos mis empeños.

A mi pequeño Javier Ernesto, para que siga mis pasos.

A mi esposo, por ser mi ejemplo.

A mis compañeros de trabajo, que me han apoyado durante todo este tiempo.

A mi abuelo, que ha sido y será siempre mi guía.

SÍNTESIS

En el contexto universitario actual, la gestión de las categorías docentes adquiere gran importancia, las investigaciones realizadas en varias universidades, así lo demuestran. En la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” partiendo de un estudio fáctico y el empleo de métodos científicos como el teórico, empírico y estadístico matemático y la aplicación de instrumentos como la observación al proceso de obtención y de ratificación de categorías docentes, la entrevista a cuadros, la encuesta a profesores y la revisión de documentos, se determinaron las deficiencias y potencialidades encontradas en torno a este asunto. La investigación responde al proyecto Perfeccionamiento de los procesos universitarios, que desarrolla el Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior y tiene como objetivo principal influir en la mejora de la gestión del proceso de categorías docentes a partir del diseño de un procedimiento. El mismo está estructurado en los siguientes subprocesos: determinación de las necesidades de categorías docentes, planificación y proyección estratégica, organización e implementación y control. En cada una se enumeran actividades a desarrollar, responsables y el documento que muestra la evidencia. La investigación concluye con una validación del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del mismo, mediante la triangulación de datos.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	9
1.1 La gestión en las Instituciones de Educación Superior.....	9
1.1.1 La gestión de la calidad en las IES. El Sistema de Evaluación y Acreditación.....	12
1.1.2 La Gestión de los Recursos Humanos. El SGICH	15
1.2 La gestión de las categorías docentes.....	20
1.2.1 La gestión de las categorías docentes en las IES en Cuba.....	25
1.2.2. Antecedentes de la gestión del proceso de categorías docentes.....	30
CAPITULO II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO A LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNISS	35
2.1 Caracterización del contexto investigado	35
2.1.1. Caracterización de la población y la muestra.....	38
2.1.2. Contextualización del proceso de categorías docentes en la Uniss.....	40
2.2 Métodos empleados y análisis de los resultados de los instrumentos aplicados.....	43
2.3 Conclusiones del informe del diagnóstico.....	53
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNISS. VALIDACIÓN A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	54
3.1 Etapas para el diseño y aplicación del procedimiento	55
Etapa 1: Diagnóstico inicial.....	55
Etapa 2: Formación y concientización.....	55
Etapa 3: Preparación	55
Etapa 4: Diseño del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes	59
Etapa 5: Implementación	70
Etapa 6: Análisis de los resultados obtenidos.....	71
3.2 Validación del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss .	75
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior ha arribado al Siglo XXI sumergida en una dinámica centrada en el perfeccionamiento de su gestión, para lo cual propone nuevas metas y objetivos. En la Conferencia Mundial de Educación Superior (París, 2009) se expresó que se debe invertir en este nivel de enseñanza como una fuerza importante en la construcción de una sociedad del conocimiento más justa y democrática, atendiendo en ella la diversidad y la preparación del profesorado.

Se destaca en este documento además, como funciones fundamentales de la educación terciaria: la investigación, la docencia y la proyección social. Se insistió también en garantizar la calidad de la enseñanza, reconociendo la importancia de atraer, formar y mantener personal docente e investigadores calificados, talentosos y comprometidos, que tengan oportunidades de investigación y formación continua (UNESCO, 2009).

La formación continua del profesorado representa un encuentro entre culturas, especialidades y experiencia docente, es decir una interacción entre formador y formado, con una intención de cambio, desarrollada en un contexto organizado e institucional más o menos delimitado. Al respecto Carlos Marcelo destaca:

La formación del profesorado es un campo de conocimiento e investigación centrado en el estudio de los procesos a través de los cuales los profesores aprenden y desarrollan su competencia profesional. La formación del profesorado se considera como un proceso, que en modo alguno es asistemático, puntual o fruto de la improvisación, de ahí que podamos destacar su carácter de sistemático y organizado (Marcelo 1994, p. 72).

En Cuba, con lo dispuesto en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido Comunista de Cuba y la Revolución (2011) constituye prioridad, avanzar en la elevación de la calidad y rigor del proceso docente-educativo, a partir de la superación permanente, y la formación con rigor del personal docente, para dar respuesta a las

necesidades de los centros educativos; ya que el desarrollo científico técnico contemporáneo demanda en los momentos actuales, de profesores cada vez mejor preparados para cumplir con el encargo social de las instituciones de educación superior, en función de la pertinencia y la calidad que requieren hoy los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Las categorías docentes constituyen un elemento relevante a tener en cuenta en el desarrollo de todos los procesos universitarios, constituidas por tres componentes fundamentales la obtención y ratificación de categorías docentes, y en casos extremos la revocación de las mismas. Aunque entre ellas existen marcadas diferencias, tienen como objetivo común contribuir a mantener la adecuada preparación y actualización docente, científica y pedagógica del claustro. A su vez constituyen una vía efectiva mediante la cual se puede medir el nivel alcanzado por los docentes y por la institución de forma general.

En el contexto mundial las categorías docentes o carrera docente, muestran el nivel de desarrollo del profesorado, aspecto corroborado mediante la revisión bibliográfica de reglamentos de países latinoamericanos como Ecuador (1988), Honduras (1992), Perú (2010), Argentina (2009), Venezuela (2000) y Colombia (2004). En todos los casos, aunque existen diferencias marcadas en cuanto a las características y formas de gestión, son utilizadas para considerar el reconocimiento académico del docente, la evaluación de sus méritos académicos, su producción intelectual y su dedicación a la vida universitaria.

En Cuba, los antecedentes del tema se remontan a 1962 con la Reforma Universitaria, donde se establecieron las bases fundamentales de la transformación de la enseñanza en el país. Posteriormente, se reguló a partir de la Ley 1296 de 1975, de la cual se derivaron, las Resoluciones Ministeriales No. 95 de 1981 y No. 25 de 1993, las cuales se han modificado en dependencia de los cambios y del perfeccionamiento que ha tenido lugar en el Ministerio de Educación Superior (MES). En la actualidad la organización del trabajo del personal docente se rige por la Resolución Ministerial (RM)

No. 128 del 2006: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la Educación Superior.

La educación de posgrado constituye un medio eficaz para la superación profesional y la formación académica del profesorado. El desarrollo de acciones de posgrado contribuye en gran medida a la preparación y superación del docente y constituye la vía para generalizar los resultados de sus investigaciones. Por su carácter continuo y permanente, definen una de las principales aristas de la actividad profesional del docente, además de la investigación, la extensión y la docencia.

Los aspectos antes señalados como actividades permanentes de gestión del profesorado universitario, son condición necesaria tanto para la obtención como para la ratificación de categorías docentes. Uno de sus objetivos básicos, está enmarcado en lograr la actualización permanente de su labor ya que al transitar por cada una de éstas, el docente demuestra desarrollo de habilidades investigativas, de comunicación, y la superación profesional requerida para llevar a cabo su función en la universidad.

Las categorías docentes también resaltan como un componente importante para la acreditación y mejora continua de las universidades que favorecen el desarrollo de todos los procesos universitarios, sin embargo las investigaciones sobre el tema no han sido frecuentes, desarrolladas en su mayoría por los Centros de Estudios de Educación Superior de diferentes instituciones.

Estudios realizados al respecto, Baute (2011); Fat (2011); Rodríguez (2012); están dirigidos a sistematizar experiencias pedagógicas sobre la formación del profesor universitario; a proponer acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los Centros Universitarios Municipales (CUM); y estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente, respectivamente. También se puede mencionar Pérez (2011), con la elaboración del procedimiento de categorización de la Universidad de Ciencias Informáticas que responde al Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano (SGICH).

Aunque se han realizado indagaciones sobre el tema en Cuba, aún los resultados alcanzados no satisfacen las necesidades presentadas en las diferentes Instituciones de Educación Superior y en particular en cada contexto universitario donde dicho proceso se hace particular e irreplicable. Lo que corrobora que aún existen dificultades que afectan la calidad de la gestión del proceso de categorías docentes en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Entre las irregularidades más referenciadas en las investigaciones y literatura consultadas se destacan: dificultades con relación a la demanda de los departamentos; poca experiencia y preparación del factor humano para su planificación, organización, implementación y control; insuficiente desarrollo tecnológico de apoyo; escaso tratamiento teórico metodológico, así como el escaso abordaje científico investigativo del tema.

En la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (Uniss) también se manifiestan algunas de las situaciones mencionadas. En el proceso de constatación de las necesidades sentidas en la Uniss la autora se apoyó en la revisión del documento elaborado por el Vicerrectorado de Investigación y Posgrado y Relaciones Internacionales (2011) con el título Proyección para el cambio de categoría docente, que tuvo por objetivo desarrollar un sistema de actividades en función de la proyección y satisfacción de las necesidades de cambio de categorías docentes en dicha institución.

El documento referido establece las principales coordinaciones entre el mencionado vicerrectorado y la Dirección de Recursos Humanos y aunque determina responsables y fechas de cumplimiento de las actividades organizadas, se constató que no analiza el proceso con profundidad. Razón por la cual la Dirección de Recursos Humanos como área encargada de organizar y controlar la correcta aplicación de las categorías docentes en la institución, ha emprendido acciones con el objetivo de perfeccionar su gestión, al considerarla como uno de sus procesos claves, apoyado en lo dispuesto por el SGICH y la gestión de la calidad con enfoque de proceso.

La investigación también responde al proyecto Perfeccionamiento de los procesos universitarios, el cual es coordinado por el Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior de la Uniss y está insertado en la Red de Dirección Estratégica para la Educación Superior (RED-DEES), liderado por el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) con sede en la Universidad de La Habana.

En el proceso de constatación de las carencias presentadas en la Uniss como parte del estudio fáctico de constatación inicial del problema, se procedió a la revisión de otros documentos normativos, tales como los informes finales de las evaluaciones externas realizadas durante los años 2012 y 2013, además de la observación realizada a los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes del curso 2012-2013. Con este estudio exploratorio inicial se determinaron las siguientes insuficiencias:

- Profesores que tienen el grado científico de doctor, no ostentan aún la categoría docente principal de Profesor Titular.
- La composición de categorías docentes y científicas del claustro limita los procesos de acreditación de carreras.
- La correspondencia en cuanto a la composición de las categorías docentes, en todos los departamentos de la Universidad no se comporta del mismo modo.
- Aún existen cargos de cuadros nombrados por excepción.
- Escaso desarrollo tecnológico de apoyo, fundamentalmente con la disponibilidad de Internet.
- Los docentes demoran mucho la revisión y actualización de sus expedientes docentes.
- Dificultades con la redacción de textos científicos, a partir de los resultados investigativos con el objetivo de lograr su visibilidad internacional y nacional.
- Dificultades en menor medida, con el ejercicio de oposición (las clases metodológica y de comprobación), no todos los docentes tienen la preparación pedagógica de origen.

- Los profesores arriban a los procesos de obtención o ratificación de categorías y no cumplen con todos los requisitos exigidos.
- Los jefes de departamento, presentan dificultades con las habilidades para diagnosticar y planificar la proyección de las categorías docentes en función de las necesidades del área.

Por la importancia y actualidad que tienen las categorías docentes en el ámbito del desarrollo de la educación superior cubana actual, se presenta el siguiente **problema científico**: ¿Cómo perfeccionar la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss?

Para el proceso investigativo se ha delimitado como **objeto de estudio**: la gestión de la calidad de los recursos humanos en las Instituciones de Educación Superior y como **campo de acción**: el proceso de categorías docentes.

Para dar respuesta al problema antes declarado se formuló el siguiente **objetivo general de la investigación**: Diseñar un procedimiento que contribuya a la calidad de la gestión de los recursos humanos en el proceso de categorías docentes en la Uniss.

Objetivos específicos:

1. Elaborar el marco teórico referencial donde se manifieste la correspondencia entre la gestión de la calidad de los recursos humanos en las instituciones de educación superior y el proceso de categorías docentes, que favorecen el diseño de un procedimiento para su perfeccionamiento en la Uniss.
2. Diagnosticar el proceso de gestión de categorías docentes en la Uniss para determinar las fortalezas y debilidades en torno al mismo.
3. Diseñar e implementar el procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss.
4. Validar el procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del mismo.

Con el propósito de dar respuestas a los objetivos específicos formulados se plantean las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Qué fundamentos teóricos sustentan la gestión de la calidad de los recursos humanos en las instituciones de educación superior y el proceso de categorías docentes, para su perfeccionamiento en la Uniss?
2. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presenta la gestión de la calidad de los recursos humanos para el proceso de categorías docentes en la Uniss, a partir de los resultados del diagnóstico?
3. ¿Qué procedimiento diseñar para la gestión de la calidad de los recursos humanos en el proceso de categorías docentes en la Uniss?
4. ¿Qué resultados se obtendrán con la implementación del procedimiento para la gestión de la calidad de los recursos humanos en el proceso de categorías docentes en la Uniss?
5. ¿Cómo validar el procedimiento para la gestión de la calidad de los recursos humanos en el proceso de categorías docentes en la Uniss, a partir de los resultados obtenidos?

Para el desarrollo y ejecución de la investigación se utilizaron varios **métodos científicos** los cuales están sustentados en el método general de la dialéctica materialista, implícita en la concepción materialista de la historia, los empleados son: del nivel **teórico**: el histórico-lógico, el analítico-sintético, el inductivo-deductivo, el sistémico-estructural; del nivel **empírico**: la observación participante con la utilización del registro acumulativo, el análisis documental, la encuesta, la entrevista y la triangulación de datos, ésta también se utilizó con el objetivo validar el procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del mismo; del nivel **estadístico-matemático**: la estadística descriptiva para el análisis de los resultados con las respuestas de los instrumentos aplicados, ello permitió determinar la magnitud de las carencias diagnosticadas.

Se tomó como población a los docentes de la antigua Uniss, determinados entre los cuadros de dirección, profesores a tiempo completo y a tiempo parcial, para un total de

646. Para la realización del estudio se tomó de manera intencional una muestra representativa de 95 docentes lo que representa el 14.70% del total de claustro. De ellos 55 profesores, que representa el 8.51% del total del claustro, 20 cuadros que mayor relación guardan con el proceso, que representa el 29.41% y 20 jefes de departamento pertenecientes a los CUM, facultades, departamentos independientes y centros de estudio, para un 58.82%.

La **novedad** de la investigación se expresa en las características, organización y fundamentos del procedimiento diseñado, que posibilita el fraccionamiento del proceso de categorías docentes en cuatro subprocesos, con el objetivo de profundizar su estudio, a la vez logra su integración en un solo documento, lo que contribuye a la calidad de la gestión de los recursos humanos en torno al mismo.

Su **valor práctico** está dado porque el procedimiento diseñado constituye una herramienta de trabajo la cual propicia la factibilidad y mejoramiento de la calidad de la gestión de los recursos humanos en el proceso de categorías docentes en la Uniss, y contribuye a la planificación, organización, ejecución y control de las acciones concebidas en torno al mismo.

El informe de tesis está estructurado en introducción y tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. El **primer capítulo** aborda la gestión de la calidad y de los recursos humanos con enfoque de procesos, en las IES y su relación con la gestión de las categorías docentes, también expone investigaciones que son consideradas antecedentes de la propuesta realizada. El **segundo capítulo**, aporta los antecedentes históricos de la institución y la gestión de las categorías docentes, se describe el diseño metodológico con el análisis de la población, la selección de la muestra, la identificación de la legislación vigente, la aplicación de los métodos empleados y el análisis de los resultados del diagnóstico y las brechas propuestas. En el **tercer capítulo**, se presentan los pasos que se siguieron para diseñar y aplicar el procedimiento para la gestión de las categorías docentes en la Uniss, este se organiza a partir de subprocesos y actividades. Posteriormente se realiza la validación del

procedimiento a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del mismo, mediante la triangulación de datos.

CAPÍTULO I. LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El análisis teórico que se desarrolla en el capítulo, aborda las principales aristas que presenta la gestión, como proceso que guía el desarrollo en las IES. Se enfatiza en la gestión de la calidad como punto de partida para la gestión por procesos y la importancia adquirida en la actualidad en torno a la Evaluación y Acreditación como vía fundamental para evaluar la gestión desplegada en las IES. También se aborda la gestión de los recursos humanos (GRH) y la influencia de la dirección estratégica como componente esencial para el desarrollo en las IES. No obstante se destaca la importancia de diseñar e implantar el SGICH como fórmula esencial para lograr los objetivos y metas propuestas alrededor del tema abordado. Finalmente se dan a conocer los elementos que componen la gestión de las categorías docentes en el contexto mundial y en Cuba, así como las investigaciones que constituyen antecedentes de la propuesta realizada.

1.1 La gestión en las Instituciones de Educación Superior

La gestión surge como disciplina científica en los albores del siglo XX, es conveniente aclarar que hoy no se pueden asociar de manera absoluta a la actividad empresarial, ya que resulta evidente su utilidad en otros campos donde se reconocen muchas aplicaciones exitosas, a partir de la necesidad de dirigir los procesos principales que caracterizan la actividad fundamental haciendo utilización de la misma.

De forma general en la bibliografía consultada se evidencia la existencia de innumerables definiciones, y como aspectos comunes en la mayoría se aborda que:

1. Constituye un proceso social, específico del hombre.

2. Es un rol a desempeñar en un puesto dado, susceptible de ser enseñado y aprendido.
3. Se desarrolla a través de acciones que ejercen unas personas sobre otras.
4. Se desarrolla para alcanzar objetivos individuales o institucionales a partir de necesidades y metas propuestas.
5. Fortalece la eficiencia, la eficacia y la calidad del desempeño.

Sin embargo Galarza (2007, p. 15) en su tesis doctoral, y es el concepto que se asume en la investigación, plantea que el término gestión:

Está referido al proceso a través del cual es posible encaminar y orientar las acciones en torno al cumplimiento -de manera eficiente y eficaz- de los resultados e impactos previstos a alcanzar en cualquier organización, necesitando para su desarrollo que estén definidos los objetivos y metas que sirven de guía a los esfuerzos institucionales y de los subordinados. Señala también, el dominio de determinados procedimientos y técnicas, así como la creación de espacios para el seguimiento y control sistemáticos de las actividades que se realizan, y que promueven el uso racional de los recursos existentes.

Plantea también Galarza, que su función general es la de integrar las distintas partes y elementos de las organizaciones entre sí y con el entorno, para lograrlo se sustenta en cuatro funciones principales que son interdependientes y no deben ni pueden realizarse satisfactoriamente de forma aislada: “la planificación, la organización, la ejecución o implementación y el control” (2007, p. 26)

Es a partir de la década de los '80 que se incorpora y difunde el término de “gestión” asociado al ambiente académico, acuñado al término “gestión institucional”, haciendo referencia a la gestión del personal, la gestión financiera y del espacio físico; bajo la concepción tradicional de que lo docente y lo administrativo pertenecen a sectores o áreas de trabajo diferentes en los marcos del ambiente institucional.

En este sentido en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, La Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción (1998 p. 13), se planteó que “el objetivo último de la gestión debería ser el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad y prestando servicios a la comunidad” a partir de la adopción prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos.

Incorporando su aplicación en el contexto universitario, Velázquez Zaldívar (2009) señala que existen varios enfoques para abordar la gestión universitaria, uno de los más aceptados la divide en los siguientes elementos: Dirección de los procesos universitarios, Gestión Económico - Financiera, Gestión de Calidad, Gestión de Comercialización de productos/servicios universitarios, Gestión Logística y GRH.

Otro de los enfoques, la separa en dos grandes grupos: los procesos sustantivos, donde se tienen en cuenta la formación de pregrado, la formación de posgrado, la investigación científica y la extensión universitaria y los procesos de apoyo, donde se mencionan la administración, la gestión económico - financiera y la GRH.

Para Tristán (2005, p. 5), concepto que se asume en la investigación, la gestión universitaria está relacionada con la “operación y desarrollo eficiente de la docencia, la investigación y la extensión, así como del factor humano y de los recursos financieros y físicos vinculados con las mismas, con el fin de lograr resultados definidos relevantes para la institución y la sociedad”.

Para las instituciones el éxito de la gestión no radica solamente en lograr su diseño e implementación, existen otros elementos a tener en cuenta independientemente del enfoque que se utilice, que implica cambios en la mentalidad y la práctica de una buena comunicación.

En lo que atañe a la presente investigación un elemento significativo lo constituye la gestión de la calidad, como uno de los componentes básicos que conducen el desempeño de las instituciones, para alcanzar las metas propuestas de acuerdo con

estándares ya establecidos. Por otra parte, la GRH con enfoque estratégico es vital, ya que es el recurso humano quien conduce los procesos, y es también a quien está dirigido. Ambos componentes mantienen estrecha relación, cuestión que será abordada más adelante.

1.1.1 La gestión de la calidad en las IES. El Sistema de Evaluación y Acreditación

En la Conferencia Mundial sobre Educación Superior convocada por la UNESCO (París, 1998, p. 11) se propuso la combinación de tres elementos que deben marchar unidos la pertinencia, la calidad y la efectividad. Según expresa dicho documento, para lograr y mantener la calidad existen elementos esenciales como “la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico”.

Para Cantón, Valle y Arias (2008, p. 121) la calidad es el concepto que se asume es definida como: “el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida”. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión y los resultados obtenidos. Cada parte puede ser medida por su calidad y el conjunto supone la calidad global.

También Cantón, Valle y Arias (2008, p. 122), expresan que en calidad se encuentran representados tres niveles: sistema, proceso y producto, en cada uno se marcan requisitos de calidad:

En un primer momento se desarrollaron una serie de modelos herramientas de calidad que se pudieran enmarcar en el producto, olvidando los procesos y los sistemas. Después la línea de calidad se orientó a los sistemas surgiendo entonces un conjunto de estándares y normativas; finalmente el enfoque se ha centrado en los procesos que han conseguido un importante desarrollo en todos los trabajos de calidad.

La justificación del trabajo por procesos lo hace la Norma ISO 9000 del 2005 cuando establece que el resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso, también añade que la identificación, el entendimiento y la gestión de los procesos interrelacionados, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.

La norma ISO 9000, 2005, p. 13 señala que proceso es “el conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados” coincide con esta definición la NC 3000:2007, p. 20 y añade que los elementos de entrada para un proceso son generalmente resultados de otros. Los procesos de una organización son generalmente planificados y puestos en práctica bajo condiciones controladas para aportar valor.

Según plantea la Asociación Española para la Calidad (AEC) 2013, este enfoque proporciona a las organizaciones múltiples ventajas:

- Facilita la orientación al cliente.
- Mejora la eficacia y la eficiencia de las actividades.
- Ayuda a estructurar las actividades de la organización.
- Permite mejorar el seguimiento y el control de los resultados obtenidos.
- Facilita la planificación, el establecimiento de objetivos de mejora y la consecución de los mismos.

Sin lugar a dudas, la gestión de la calidad para las IES constituye un elemento importante a tener en cuenta, completa el ciclo la autoevaluación, la evaluación externa y por último la acreditación como el final deseado. Las mismas constituyen etapas de un sistema integral basado en variables y patrones de calidad, con el objetivo de lograr el mejoramiento continuo.

La preocupación por la calidad ha llevado a organizar procedimientos de evaluación-acreditación en casi todos los países, con el objetivo de cumplir con la pertinencia del quehacer de las IES; la urgencia de la mejora de los procesos de gestión y

administración; la necesidad de aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la búsqueda de nuevos vínculos con todos los sectores sociales y estatales.

En función de esta necesidad, se aprueba en la RM No. 24 del 2014: Sistema de Evaluación y Acreditación de las IES de la República de Cuba, de la Junta de Acreditación Nacional (JAN) reglamenta el proceder para llevar a cabo el control de la calidad en dichas instituciones. La cual plantea (2014, p. 9) que el objetivo de la evaluación es “comprobar la calidad de la gestión y de los resultados en cualesquiera de los procesos que desarrolla, en correspondencia con la misión o función social que le han encargado el Estado y el Gobierno y de certificarla públicamente, cuando proceda”.

En la (RM No. 24, 2014, p. 2) se hace referencia a la RM No. 229 del 2008 la cual establece en el contexto cubano, que la JAN tiene la misión de:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación superior cubana mediante el desarrollo y la aplicación de un sistema de evaluación y acreditación de programas e instituciones, lo que constituye un objetivo estratégico para el reconocimiento nacional e internacional de la calidad de la educación superior cubana a la vez que un marco integrador para el ulterior desarrollo del Sistema Universitario de Programas de Acreditación (SUPRA) y mecanismo fundamental para la gestión de la mejora continua del quehacer de las IES del país.

Como uno de los documentos básicos de dicho sistema el Patrón de Calidad, constituye el referente por el cual se realizan las evaluaciones periódicas, una de las variables de calidad que lo rigen es la correspondiente a la GRH, la que guarda estrecha relación con las categorías docentes (RM No. 24, 2014, p. 9) y establece:

- La correspondencia de la composición del claustro con la estructura de las categorías docentes y científicas.

- Los profesores que poseen las categorías docentes principales Profesor Titular o Profesor Auxiliar asuman la dirección de las principales tareas, fundamentalmente las asociadas al proceso docente educativo y a la actividad científica.
- Existe un sistema de superación integral para toda la comunidad universitaria, teniendo en cuenta las necesidades específicas (categorías docentes y científicas, labor que desempeñan) y colectivas.
- El plan individual de cada trabajador ha de tener concretadas todas las actividades que le competen según sus categorías o funciones.

Según la (RM No. 24 del 2014, p. 31) la Guía de Evaluación (instrumento evaluador y el eje central del proceso de evaluación) establece los indicadores a partir de los estándares identificados en el Patrón de Calidad, específicamente, el de Formación y desarrollo de los recursos humanos, establece como uno de sus criterios de evaluación: la “Correspondencia entre las categorías docentes y la función que se realiza”

Por lo que se puede concluir que las categorías docentes están claramente definidas como aspectos esenciales a tener en cuenta en la gestión de las IES en su búsqueda de la calidad. Como la gestión de las categorías docentes en las IES es cuestión inherente a la Dirección de Recursos Humanos, se cree pertinente profundizar en la GRH con enfoque estratégico, a partir de su vinculación con el SGICH, como medio para alcanzar los objetivos propuestos.

1.1.2 La Gestión de los Recursos Humanos. El SGICH

Como ya se abordó anteriormente una de las aristas de la gestión universitaria la constituye la GRH, este es citado por Castells Gil (2005, p. 25) como aquel que:

De modo consciente se desarrolla a través del amplio sistema de relaciones e interacciones de carácter social que se establecen entre los sujetos implicados en el mismo, dirigido a crear, desarrollar y preservar, en un clima laboral adecuado, los recursos humanos requeridos, competentes, comprometidos y motivados que

desempeñen con eficiencia y eficacia sus funciones para alcanzar los objetivos de la organización.

Cuesta (2010, p. 58) lo establece como: “todas las decisiones y acciones directivas que afectan la relación entre los empleados y la organización”, esta ha tenido una evolución desde la clásica administración de personal hasta la gestión del conocimiento en desarrollo, proceso este que, según el mismo autor ha comprendido “...tres paradigmas: los recursos humanos como costo, como activo e inversor de su potencial humano o capital humano.”

Por otra parte El Sistema de Evaluación y Acreditación de las IES de la República de Cuba (RM No. 24, 2014, p. 9) la reconoce como:

El proceso de planear, organizar, formar, dirigir y controlar los esfuerzos de los trabajadores comprometidos, de alta calidad humana y profesional, que puede conducir a la universidad al nivel de excelencia”. Amplía que la institución tiene la responsabilidad de “proyectarse hacia su selección, superación, preparación, evaluación y estimulación, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de metas estratégicas.

Como se ha mencionado en el concepto anterior, el cumplimiento de las metas estratégicas solo estará sustentado mediante la aplicación de la Dirección Estratégica. En Cuba, los orígenes de este enfoque, tienen como antecedente las ideas de Fidel Castro Ruz cuando expresó en 1984: “es necesario que nosotros perfeccionemos nuestras técnicas de dirección y de gestión en todos los campos; es una ciencia que se desarrolla, ¡nosotros tenemos que adquirir esos conocimientos, desarrollarlos y aplicarlos!”

Cuesta (2010, p. 25) hace referencia a la Dirección Estratégica como:

Una estructura teórica para la reflexión de las grandes opciones de la empresa, que se sustenta en una nueva cultura y una nueva actitud de los directivos, que escapa de la improvisación en busca de lo analítico y que integra el paso de lo estratégico a

lo operativo de forma sistemática y coherente. Expresa además que está ligada al cambio, al mejoramiento continuo organizacional o empresarial y configura un ciclo comprendiendo tres procesos fundamentales: planeación, implantación y control.

A partir de la correlación existente entre la GRH y la planeación estratégica, se ilustra un nuevo enfoque sobre la temática, se entiende la gestión estratégica de recursos humanos (Cuesta, 2010, p. 18) como: “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno”.

Actualmente las IES cubanas, utilizan la Dirección Estratégica y la Dirección por objetivos. La Uniss como parte integrante del MES trabaja con la Planeación estratégica 2013-2016, con cuatro Áreas de Resultados Claves (ARC). De manera general, en todas aparecen criterios de medidas relacionadas con las categorías docentes, pero la mayor incidencia está en el ARC No. 2: Claustro revolucionario de excelencia.

Como se ha podido comprobar, la GRH no puede verse como un proceso mecánico que se desarrolla solamente a partir del alta, la baja o la retribución salarial de los trabajadores, debe garantizar que esa gestión se lleve a cabo en forma de sistema donde las actividades estén integradas en función de un objetivo común, alcanzar las metas propuestas a partir de la influencia en el contexto laboral de la competencia, el compromiso, la motivación, el desarrollo y la capacitación de sus trabajadores. El camino para lograr tales objetivos, es a través de la implantación del SGICH.

Al iniciar este análisis, lo primero es destacar que en este enfoque los recursos humanos (por tanto tiempo así conocidos) adoptan una nueva denominación, como capital humano (NC 3000: 2007, p. 7), “Conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para ser portadas por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es además conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo”, basada en el discurso

de Fidel, pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, el 20 de agosto de 2005.

Según la (NC 3000: 2007, p. 23) el SGICH se define como:

Sistema que integra el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de capital humano y externa con la estrategia de la organización a través de competencias laborales, de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.

En la (NC 3001: 2007, p. 6) se establece el modelo cubano para el diseño e implementación de un SGICH con el conjunto de módulos que lo complementan, la figura 1.1 así lo muestra.

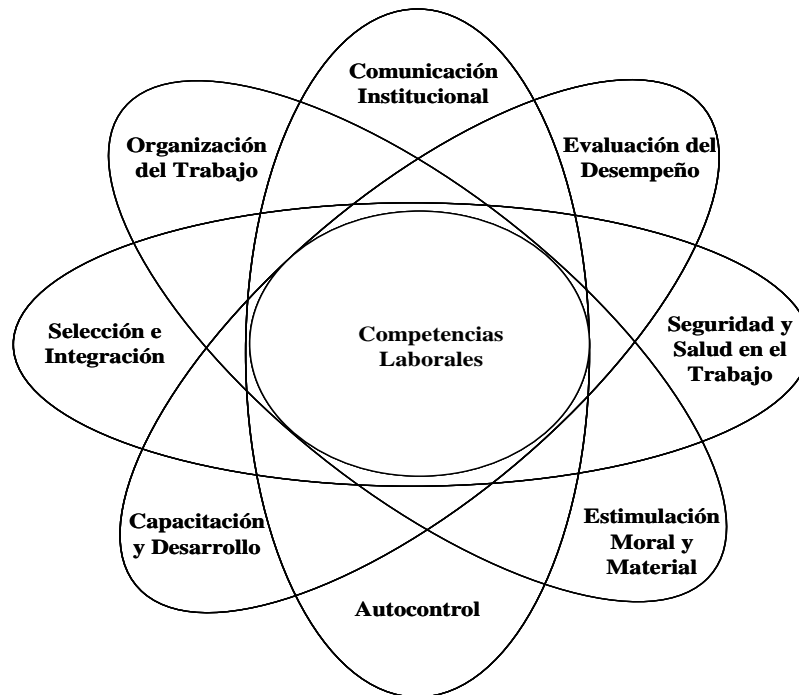


Figura 1.1: Modelo cubano Gestión Integrada de Capital Humano.

Fuente: Norma Cubana 3001:2007.

Uno de los documentos que exige el SGICH es la elaboración de procedimientos para cada uno de los elementos mencionados en la figura anterior. Sobre el término procedimiento existen varias definiciones, las que han sido planteadas por distintas esferas de la ciencia, lo cierto es que la mayoría coincide en destacar que constituyen acciones ordenadas dirigidas a la consecución de una meta. En este sentido en la investigación se asume el que ofrece la NC 3000 (2007, p. 7): “Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso”.

Como da a conocer la NC 3002, (2007, p. 12): “Una organización puede emplear además, tantos procedimientos documentados como crea conveniente para asegurar un adecuado control, realización y planificación de sus actividades y procesos relacionados con la gestión integrada de capital humano”. Atendiendo a los diferentes procesos que comprende el SGICH, la gestión de categorías docentes se asocia a la capacitación y desarrollo. A continuación se muestran criterios de diferentes autores, relacionados con este aspecto en el marco universitario.

Para Cárdenas (2005, p. 8) el desarrollo profesional de los profesores: “es un proceso amplio y flexible, con etapas por las que debe transitar y lograr una evolución en su quehacer profesional, además considera que es necesario prestar atención a la formación continua de los mismos”

La formación del docente ha recibido dos acepciones: inicial y permanente o continua en función del momento profesional en que este se halle. De acuerdo con ello, y es el concepto que se asume, se define por (Imbernón, 2000, p. 40): “la formación, vinculada al desarrollo profesional, es un proceso continuo que se inicia con la elección de una disciplina concreta (formación inicial en un oficio o una profesión) y cuyo dominio (conocimientos, habilidades, competencias) se va perfeccionando paulatinamente (formación continua o permanente)”

Román Cao (2014, p. 3) expresó en ponencia presentada al Congreso Internacional Universidad 2014:

En Cuba la formación continua del profesorado se perfecciona a través de la conjugación armónica y sistémica de la educación de posgrado, la investigación pedagógica y la preparación metodológica. Los resultados logrados a través de dicho proceso permiten al docente universitario la obtención de categorías docentes, así como de títulos académicos y científicos que los van identificando cada vez más como profesores universitarios especialistas

Atendiendo a su importancia para la IES, se puede afirmar que las categorías docentes constituyen elementos claves, ya que contribuyen a la mejora de la calidad del proceso docente educativo. A continuación se esbozan algunas características.

1.2 La gestión de las categorías docentes

Las categorías docentes independientemente del lugar donde se apliquen, constituyen un requisito característico de los profesores universitarios, encargados de participar de forma decisiva en el proceso formativo de los futuros profesionales. El sustento de las mismas es a partir de los resultados obtenidos por el quehacer cotidiano de los profesores en aspectos claves como docencia, investigación, labor educativa, superación, entre otras. Resulta significativa su constante actualización, preparación y desarrollo de habilidades para cumplir eficazmente su responsabilidad, en un contexto complejo por la influencia de fenómenos de carácter científico, tecnológico, social y económico.

Las categorías docentes también son utilizadas en el contexto mundial, entre las definiciones que sobre las mismas se pueden encontrar en la legislación revisada de distintas universidades, la Universidad Peruana Unión (UPeU, 2010, p. 2) la establece como: “el reconocimiento académico al nivel que confieren las Universidades al docente, evaluando sus méritos académicos, su producción intelectual y su dedicación a la vida universitaria”.

Por su parte el Reglamento Docentes de Colombia Acuerdo No. 03 del 27 de octubre de (2004, p. 4), expresa: la carrera docente constituye, “el sistema de admisión,

clasificación y promoción de los docentes universitarios, según su preparación académica, experiencia docente, profesional e investigativa”.

Además la autora de la tesis pudo constatar que existen similitudes y diferencias al respecto, a partir de la revisión de los reglamentos de países como: Ecuador (1988), Honduras (1992), Perú (2010), Argentina (2009), Venezuela (2000) y Colombia (2004), los cuales fueron agrupados de acuerdo a cuatro aspectos:

a) Formas para ingresar o ascender

Las formas fundamentales para que los profesores logren ingresar, ascender o ser ratificados, están sustentadas por la utilización de los Concursos públicos de méritos, las Pruebas de capacidad docente, las Pruebas de oposición, por Concurso de merecimiento y Concurso público de oposición. Por otra parte también es utilizado el escalafón docente (Venezuela 2010, p. 5):

Un sistema orgánico de clasificación que regula el ingreso, ubicación y ascenso, en el ejercicio de la profesión docente, y está basado en jerarquías y categorías con sus requisitos La clasificación se hará considerando, los antecedentes académicos y profesionales, la antigüedad en el servicio; la calificación de la actuación, la eficiencia profesional y demás méritos relacionados con el ejercicio de la profesión docente.

b) Tipos de categorías que establecen

Las nomenclaturas que tienen son diferentes y otro de los aspectos en que también difieren es con relación a los regímenes, respecto a la dedicación. Los ejemplos son:

En Perú, las establecidas son: auxiliar, asociado y principal, con tres regímenes de la docencia ordinaria: a dedicación exclusiva, para docentes que tienen como única actividad laboral ordinaria la que prestan a la Universidad; a tiempo completo, para docentes que desarrollan actividades académicas, lectivas y no lectivas, durante 40 horas semanales y a tiempo parcial, para docentes que desarrollan actividades académicas lectivas y/o no lectivas, por un tiempo menor a la jornada laboral. También

exige para el ejercicio de la docencia ordinaria, el requisito obligatorio de poseer Grado Académico de Doctor o Maestro, Título Profesional, uno y otro, conferido por las universidades del país o revalidado de acuerdo con la Ley.

En Ecuador se establecen como docentes universitarios los de planta y los honorarios. Los de planta pueden ser: titulares, accidentales o contratados y según el tiempo de dedicación los profesores plantas principales son a tiempo completo, medio tiempo y a tiempo parcial. Los honorarios son docentes que han recibido alguna distinción por resolución. Cuenta además con ayudantes de cátedras que son egresados o estudiantes de los últimos años, seleccionados y aprobados por el rector con el objetivo de formarlos para la actividad docente.

En Argentina, los profesores de enseñanza superior son: ordinarios, contratados, libres (no tendrán remuneración los profesores extraordinarios, que podrán ser eméritos, consultos u honorarios), visitantes e interinos. Exceptuando a los libres las categorías establecidas serán: Titulares, Asociados o Adjuntos. También se establecen los Docentes Autorizados (no gozarán de remuneración alguna) y los Auxiliares Docente (Jefes de Trabajos Prácticos, Ayudantes de Diplomados, Alumnos Ayudantes). La dedicación del personal docente comprende las siguientes clasificación: exclusiva (E), de tiempo completo (C), semidedicación (S) y simple (X).

En Colombia el abordaje de la temática se realiza por medio de la utilización del Escalafón y los docentes universitarios se clasificarán en las siguientes categorías: Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular de Carrera. En cuanto a la dedicación a la Universidad, los profesores se clasificarán como de: Jornada Completa, Media Jornada, Tiempo Completo, Medio Tiempo y Catedráticos.

c) Requisitos generales a cumplir

En Honduras la temática se aborda a partir del establecimiento de funciones y el cumplimiento de actividades de docencia, investigación, extensión, orientación, bibliotecología o administración académica, asignadas por la unidad académica a la

cual pertenece, de acuerdo a la competencia o especialidad en el campo académico-profesional, y tomando en cuenta la respectiva categoría docente y jornada de trabajo. Deben presentar el Curriculum actualizado.

En Perú se establece como requisito obligatorio para el ejercicio de la docencia ordinaria, poseer Grado Académico de Doctor o Maestro, Título Profesional, uno y otro, conferido por las universidades del país o revalidado de acuerdo con la Ley. Los docentes o candidatos deben entregar actualizado y con todos los documentos el currículum o legajo personal (similar al Curriculum) ordenado en las secciones y áreas siguientes: Documentos de identificación personal, Formación académica docente-profesional, Actualización, Investigación y aporte al conocimiento, Proyección y Extensión Social así como Filosofía y misión.

En Argentina para ser nombrado profesor titular se requiere, no menos de cinco años de antigüedad, poseer título máximo o superior expedido por la Universidad Nacional de la República o Instituto acreditado del extranjero. Si el aspirante no tiene título universitario suficiente, podrá ser incluido como un caso de “especial preparación”, la cual se acreditará por trabajos que demuestren su profundo y completo conocimiento de la materia. Los Asociados requieren iguales condiciones que el Profesor Titular y colaborará con este en la dirección de la enseñanza y en el desarrollo de los programas y actividades docentes, de investigación y/o de extensión. Los Adjuntos requieren poseer título universitario superior con un mínimo de dos años de antigüedad.

En Ecuador para el concurso de merecimiento y oposición se requiere de la evaluación de la clase teórico práctica y de la solvencia profesional que se acredite. Estos elementos son valorados por un sistema de puntaje como se especifica a continuación: experiencia docente (10); obras escritas y relacionadas con la cátedra (20); trabajos de investigación realizados, comprobados por la memoria de investigación y que guarden relación con la cátedra (20); clase teórico práctica, en la oposición (30) y el currículum vital (20). Para declararse triunfador se requiere un mínimo de 70 puntos.

En Colombia el docente debe someterse al proceso de selección, mediante concurso y presentar los documentos relacionados a continuación: Fotocopias de la cédula de ciudadanía o de extranjería; del pasado judicial y antecedentes disciplinarios; del Diploma y del Acta de grado que acrediten el título universitario; del Título de especialización, Maestría, Doctorado o su equivalente; constancia auténtica de la experiencia profesional y la fotocopia de la matrícula profesional en aquellas carreras para las cuales esté establecida.

Para la valoración de las hojas de vida utilizan también un sistema de puntos le corresponden hasta 60 puntos de la forma siguiente: formación académica (18), experiencia docente (18), experiencia profesional (10), producción intelectual comprende investigación publicada en revistas de reconocido carácter científico, libros y ensayos (10), dominio de una segunda lengua (4). Además exige un trabajo temático y una entrevista sobre el trabajo temático y la competencia e idoneidad para el cargo que se aspira a desempeñar.

d) Organización general del proceso

De forma general todos los reglamentos revisados exponen que el responsable de convocar al ascenso, ingreso, o la ratificación de las categorías es el máximo dirigente de la universidad a partir de una convocatoria, lo que está sustentado en las necesidades que presentan los departamentos y las facultades; los aspirantes son evaluados por una comisión integrada por 3 ó 5 miembros de reconocido prestigio y experiencia que son nombrados para ello.

La diferencia mayor estriba en las formas diferentes que establece dicha evaluación y que ya fueron expuestas anteriormente. Aunque sean evaluados de forma diferentes las vías para demostrar que se cumple con los méritos son: documento escrito, entrevista, clase, constancia de título adquiridos, de actualización; en todos los casos el aspirante debe demostrar que cumple con experiencia docente, desempeño eficiente, investigaciones y publicaciones realizadas, producción artística, programas de

posgrado, capacitación, perfeccionamiento desarrollados o recibidos, así como la experiencia profesional.

Aunque existan similitudes y diferencias, lo cierto es que son utilizadas para medir el desempeño de los docentes y regular las responsabilidades y funciones a cumplir como requisito inherente a la profesión. Del estudio realizado se tendrán en cuenta algunas ideas para la construcción de la propuesta. A continuación se realiza el abordaje de la temática en el contexto cubano.

1.2.1 La gestión de las categorías docentes en las IES en Cuba

Las categorías docentes como ya se ha podido comprobar constituyen un elemento relevante a tener en cuenta en el desarrollo de todos los procesos universitarios. Constituida por tres aspectos fundamentales, la obtención y ratificación de categorías docentes, y en casos extremos la revocación de las mismas. Aunque entre ellas existen marcadas diferencias, tienen como objetivo común contribuir a mantener la adecuada preparación y actualización docente, científica y pedagógica del claustro.

Existen cuatro categorías principales: Profesor Titular (PT), Profesor Auxiliar (PA), Asistente (A) e Instructor (I); dos categorías complementarias: Instructor Auxiliar (IA) y Auxiliar Técnico de la Docencia (ATD) y dos categorías especiales: Profesor de Mérito y Profesor Invitado. En Cuba, están reguladas por la Resolución No. 128 del 2006: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la Educación Superior, en la misma no se establece una definición.

Según la autora de la investigación a partir de la experiencia empírica y como resultado del estudio de la resolución en su sentido más amplio, la categoría docente es la condición atribuida a los docentes de la educación superior, a partir del nivel de preparación alcanzado; que regula convenientemente la organización del trabajo y sus responsabilidades en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión universitaria; partiendo del cumplimiento de funciones generales y específicas, así como de los requisitos establecidos; identifican la estructura jerárquica presente en la Universidad.

Retomando lo planteado por Rodríguez Álvarez (2012, p. 35) la gestión de categoría docente se basa en:

Actividades coordinadas para organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de otorgamiento, ratificación y revocación de las categorías docentes principales, complementarias y especiales, establecidas por el MES. Dicho proceso tiene como objetivo principal contribuir a elevar la preparación y la excelencia del claustro, se concibe como un proceso sistemático e interactivo que recaba la participación de diferentes actores (docentes, directivos, especialistas) y del dominio de las normativas que determinan su operacionalización. Necesita disponer de un conjunto de recursos (tecnológicos, financieros, tiempo, etc.) para su desarrollo y estar incorporado a la planificación estratégica de las IES, lo cual refuerza la necesidad de que debe ser adecuadamente gestionado y evaluado en aras de potenciar continuamente su calidad.

La evaluación del desempeño de los profesores universitarios, constituye uno de los documentos fundamentales que forma parte de las entradas del proceso de categorías docentes por la información que brinda al mismo, tiene como objetivo valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan de trabajo individual. Actualmente es regulada por la RM No. 66 del 2014, del MES: Procedimiento para la evaluación de los profesores universitarios del sistema de la educación superior, y en la misma se establecen los indicadores que la rigen (RM No.66, 2014, p. 542): trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado; trabajo político ideológico; trabajo metodológico; trabajo de investigación e innovación; superación y extensión universitaria.

El jefe de departamento debe realizar un control riguroso de las actividades planificadas en el plan de trabajo de los profesores que le permitan al docente prepararse para cumplir con los requisitos establecidos para lograr la obtención y ratificación de categorías docentes, lo que le permitirá obtener una buena evaluación al concluir el período.

Al analizar el contexto cubano y profundizar en el estudio de la gestión del profesor universitario existen otras normativas que inciden y fundamentan su desempeño como son: la RM No. 210 del 2007 y la RM No. 132 del 2004, aunque existen otros documentos que apoyan dicha gestión. A continuación se ponen de manifiesto las principales aristas que determinan el desempeño de los docentes a partir del cumplimiento de las regulaciones establecidas.

a) El trabajo docente–educativo de pregrado

Se regula por la RM No. 210 del 2007, Reglamento para el trabajo docente y metodológico en la educación superior, y en su Artículo 1 establece (RM No. 210, 2007, p. 1):

La formación de los profesionales de nivel superior es el proceso que, de modo consciente y sobre bases científicas, (...) garantiza la preparación integral de los estudiantes universitarios, que se concreta en una sólida formación científico técnica, humanística y de altos valores ideológicos, políticos, éticos y estéticos, con el fin de lograr profesionales revolucionarios, cultos, competentes, independientes y creadores, para que puedan desempeñarse exitosamente.

Con relación al tema, el MES durante el año 2013, estableció como una de sus premisas fundamentales el “perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base” y ha señalado que el logro de este objetivo constituye responsabilidad de los distintos niveles de dirección de las universidades y de forma especial del personal docente, lo que incide en el perfeccionamiento de su desempeño.

El referido documento (MES, 2013, p. 15) otorga mayor valor al año académico como “un nivel de dirección atípico en la estructura de las universidades conducido por el Profesor principal de año académico, quien será el responsable de la formación integral en ese nivel”. El docente seleccionado para ocupar dicha responsabilidad debe estar entre los de mayor prestigio y categoría docente y científica del claustro.

b) El trabajo docente-educativo de posgrado

Se establece básicamente en la RM No. 132 del 2004: Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba, la que establece en su Artículo 1 (RM No. 132, 2004, p. 2):

La educación de posgrado es una de las direcciones principales de trabajo de la educación superior en Cuba, y el nivel más alto del sistema de educación superior, dirigido a promover la educación permanente de los graduados universitarios. En la educación de posgrado concurren uno o más procesos formativos y de desarrollo, no solo de enseñanza aprendizaje, sino también de investigación, innovación, creación artística y otros, articulados armónicamente en una propuesta docente-educativa pertinente a este nivel.

Las formas organizativas del posgrado académico la constituyen la especialidad de posgrado, la maestría y el doctorado. El mencionado documento también dispone que el claustro de un programa de maestría, de especialidad de posgrado, así como el comité académico deba poseer entre otros requisitos las categorías de PT o PA.

c) El trabajo metodológico

Se establece en la RM No. 210 del 2007, donde se plantea que este se realiza tanto de forma individual como colectiva. El primero se concibe como la labor de autopreparación que realiza el profesor en los aspectos científico técnico, didáctico, filosófico, político ideológico e informáticos requeridos para el desarrollo de su labor docente. El segundo tendrá como rasgo esencial el enfoque en sistema y se llevará a cabo en cada uno de los niveles organizativos del proceso docente educativo, como vía para su perfeccionamiento en cada nivel. Lo llevan a cabo los profesores de mayor experiencia, generalmente coincide con los docentes que ostentan las categorías docentes principales PT y PA.

Como parte del perfeccionamiento, el MES (2013, p. 14) propone: “el mejoramiento continuo de la preparación de los profesores en los valores, ejecución y proyección de

la política económica y social de la Revolución Cubana, conducente a un mejor desempeño en la educación integral de los estudiantes a través de la instrucción” y resalta el trabajo metodológico como la vía fundamental para lograr este propósito.

d) El trabajo científico y de innovación

En la Declaración mundial sobre la Educación Superior (UNESCO, 1998, p. 7) una de las premisas que actualmente cobra relevancia está determinada a partir de: “la promoción del saber, mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados”.

En este sentido, Freire (1998, p. 32) expresa:

Lo que hay de investigador en el profesor no es una cualidad o una forma de actuar que se adiciona a la de enseñar. Hace parte de la naturaleza de la práctica docente la indagación, la búsqueda, la investigación (...) se precisa que en su formación permanente el profesor se perciba y se asuma como profesor investigador.

En el contexto cubano para asumir estos retos, el docente debe incorporarse a un proceso de desarrollo y perfeccionamiento profesional como actividad de posgrado relacionado con cursos de especialización, maestría y doctorado, lo cual conducirá, no solo a convertirlo en un especialista en el área del conocimiento, sino que lo proveerá de las herramientas científicas y técnicas, dominio conceptual y procedimental adecuado para lograr un mejor desempeño.

e) El trabajo de superación profesional

En el Reglamento de Postgrado (2004, p. 3) se establece como una de las direcciones de la educación de postgrado, la que tiene como objetivo: “la formación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural”, a partir de diversas formas organizativas como:

cursos, entrenamientos, diplomados, la autopreparación, la conferencia especializada, el seminario, el taller, el debate científico.

El proceso de enseñanza en la educación de posgrado, con énfasis en la superación profesional, ha sido objeto de estudio y reflexión crítica por varios autores: Añorga (1996); Álvarez de Zayas (1997); Bernaza (2004); entre otros que han señalado que la superación es una formación perenne, que se realiza a lo largo de toda la vida, estando dirigida a producir cambios en la práctica social en correspondencia con los cambios y desarrollo de la sociedad.

La superación profesional continua propicia el desarrollo del potencial autorregulador para los profesores. Como ha planteado Vigotsky en su concepción sobre el desarrollo psíquico, se asume como un proceso que depende de la educación, teniendo en cuenta el desarrollo actual y potencial del sujeto, lo que marca una distancia entre lo que es y lo que puede ser, denominada Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), donde se organizan acciones conjuntas que orientan a los sujetos en su actuación en aras de favorecer su preparación integral para la vida.

El documento Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base (MES, 2013, p. 14) propone nuevas políticas a seguir y propone: “reformular el sistema de superación de los profesores universitarios, jerarquizando la preparación y la actualización permanente en los componentes político, ideológico, axiológico, económico y social del proceso revolucionario cubano en su interconexión con el contexto internacional”. Apoyados en los cursos, autopreparación y participación en la vida orgánica del departamento.

1.2.2. Antecedentes de la gestión del proceso de categorías docentes

Las investigaciones sobre el tema no han sido frecuentes y las que se han realizado han estado planteadas fundamentalmente por los Centros de Estudios de Educación Superior. Las investigaciones consultadas se han tomado como patrones para elaborar

la propuesta que sustenta a la investigación. A continuación se exponen sus particularidades.

- Didáctica Universitaria orientada al cambio de Categoría Docente en los Centros Universitarios Municipales: La investigación realizada por el Dr.C Gil Fat Aguillón y un colectivo de autores del Centro de Estudios de Educación Superior de la Universidad de Guantánamo (2011), tuvo como objetivo instruir y capacitar a los docentes aspirantes a las categorías principales PA y PT y a otros necesitados de los CUM, mediante un sistema coherente de informaciones, acerca de cómo pueden demostrar que ostentan los requisitos en los ejercicios de oposición para el logro de la categoría aspirada, para contribuir al perfeccionamiento del trabajo metodológico en las diferentes instancias organizativa-docente, sustentado en regularidades de la didáctica universitaria.
- Sistematización de una experiencia pedagógica: la formación del profesor universitario: La investigación desarrollada por la MSc. Luisa María Baute Álvarez y la Dr. C Miriam Iglesias León de la Universidad de Cienfuegos (2011), aborda la importancia de la superación profesional pedagógica de los docentes y las carencias que éstos tienen, a partir de la sistematización de su formación pedagógica posgraduada, tomando como punto de partida la experiencia práctica de los docentes universitarios que participan en la investigación. La realización de talleres permitió diagnosticar la calidad del desempeño y de manera conjunta y crítica transformar la realidad educativa.
- Procedimiento Categorización docente: El Procedimiento de trabajo elaborado por Ivelis Pérez Verdecia, como parte del SGICH (2011), tiene como objetivo categorizar al personal docente de la Sede Central de la Universidad de Ciencias Informáticas, a partir del establecimiento de normas generales como: la solicitud de cambio de categoría docente, los documentos a presentar, los requisitos a cumplir para cada una, así como la responsabilidad de los tribunales de categoría docente, pero solo lo enmarca para el proceso de la obtención de categorías sin hacer mención al proceso de ratificación.

- Propuesta de estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente en el Instituto Técnico Militar “José Martí” (ITM): La investigación desarrollada por la Mayor Annia Rodríguez Álvarez en el Instituto Técnico Militar (ITM) “José Martí” (2012), tiene como objetivo principal, diseñar un conjunto de estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente en el ITM de forma tal que contribuya a mejorar la calidad del desempeño de sus docentes, mediante el diagnóstico de los logros y problemas que presenta la gestión del proceso de categorización docente en dicha institución, la implementación de un sistema de registro y control del personal docente y el reconocimiento a los miembros de los tribunales.

A partir del estudio de las investigaciones referenciadas anteriormente, resalta como potencialidad la profundidad metodológica y práctica de los aspectos afrontados desde diferentes aristas de la temática, que van desde la preparación de los docentes, la importancia de la superación profesional, hasta la visión estratégica para el mejoramiento de la gestión del proceso en el escenario universitario cubano, teniendo en cuenta que todas tienen un objetivo común aportarle mayor calidad a la gestión de las categorías docentes.

Como deficiencias se puede señalar, que aunque constituyen aproximaciones a distintos momentos del proceso, este no se aborda integralmente sino de manera fraccionada lo que origina su primera limitación, la mayoría de las investigaciones revisadas no lo visualizan con enfoque de proceso.

No obstante, se asumieron las ideas siguientes para ser abordadas en la investigación: la instrucción y capacitación a los docentes aspirantes a las categorías principales con relación a los ejercicios de oposición; la importancia de la superación profesional pedagógica de los docentes, a partir de la sistematización de la formación pedagógica posgraduada; los elementos relativos a las normas generales para elaborar el procedimiento que responden al SGICH. Aunque para la elaboración del procedimiento se tendrán en cuenta estos aspectos, se incluirá como referencia básica lo aportado por Rodríguez Álvarez (2012, p. 35) el cual ha caracterizado el proceso a partir de la

determinación de la planificación, la organización, la implementación o ejecución y el control del modo siguiente:

La planificación debe tomar como base la concepción de las demandas en la esfera de la gestión (individual, colectiva, institucional y social), teniendo en cuenta las políticas, lineamientos y normativas que impactan en el desarrollo del mismo, definiendo los posibles resultados a lograr, se determinan las entradas que le sirven de nutrientes. Otro elemento importante a definir en este instante, es la manera en que se va a llevar a cabo el seguimiento y control del mismo. La organización también será planificada: la definición de formas de trabajo que se asumirán en diferentes momentos de su desarrollo; la asignación de tareas y responsabilidades; el tiempo que se dedicará a cada actividad, entre otros.

La implementación o ejecución exige la adecuada conducción de las personas y de los aspectos tecnológicos que garantizan su ejecución, la necesidad de solucionar conflictos y las distintas acciones correctivas con el objetivo de que se obtengan los resultados deseados. El control exige poner énfasis en el cumplimiento de los mecanismos diseñados para chequear sistemáticamente la marcha del proceso y tomar acciones de reajuste. Se deben considerar también la evaluación de los resultados e impactos logrados.

Después de analizada la temática, se puede concluir que en los momentos actuales, la gestión juega un papel de vital importancia en el desarrollo de las IES, constituye la vía fundamental para cumplir con los objetivos y metas propuestas, permitiendo mejorar los índices de eficiencia y de eficacia, lo que incide en el logro de forma significativa del mejoramiento de la calidad.

Sin lugar a dudas, las categorías docentes en la educación superior, constituyen un elemento decisivo en todos los procesos universitarios y se utilizan como indicador del nivel de preparación que ostentan los profesores y la institución, no solo en el contexto nacional sino también en el internacional. Éstas constituyen el resultado de la gestión desarrollada por directivos, tribunales y profesores. Analizadas como proceso, presenta

dificultades en la planificación, la organización, la implementación y el control, aspecto que justifica la necesidad de su estudio con el objetivo de lograr que todas las personas implicadas realicen eficientemente su trabajo en busca de alcanzar mejores resultados que se reviertan en un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad a partir de un claustro de excelencia.

CAPITULO II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO A LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNISS

Las referencias bibliográficas revisadas en el capítulo anterior arrojaron una serie de conclusiones importantes para dar paso a diagnosticar la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss. Se realiza la caracterización de la universidad así como de la gestión del proceso de categorías docentes. Sobre la base de criterios de selección bien definidos se describe también la muestra seleccionada para la investigación. Posteriormente se presentan los métodos empleados del nivel teórico, empírico y estadístico-matemático, así como los instrumentos aplicados. También se realiza la descripción de los resultados obtenidos y a partir de la triangulación de datos se realiza la determinación de las fortalezas y debilidades.

2.1 Caracterización del contexto investigado

La comunidad universitaria está integrada por cuadros, docentes a tiempo completo y parcial, personal no docente y estudiantes. Para cumplir con su misión, la Universidad se sustenta en unidades organizativas. El funcionamiento docente y administrativo de la institución lo establece el MES a través de diferentes documentos y reglamentos.

La Uniss ubicada en la provincia del mismo nombre, tiene su génesis en 1976 en la Filial Universitaria de Sancti Spíritus que, como parte de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas (UCLV), proporcionaba la formación en cursos para trabajadores en las carreras Licenciatura en Economía e Ingeniería Agrónoma. En 1994 se transforma en Sede Universitaria (SUSS), dependiente aún de la UCLV se inició el curso regular diurno en la carrera de Contabilidad y Finanzas y la culminación de estudios de algunos alumnos matriculados en carreras de la Sede Central.

En el 2003 se establece como Centro Universitario de Sancti Spíritus (CUSS) como parte de las transformaciones que tienen lugar en el país y en la provincia, especialmente a partir de la universalización de la enseñanza. Queda constituido por cuatro facultades, tres centros de estudio y ocho Filiales Universitarias Municipales

(FUM) ubicadas en cada uno de los municipios de la provincia, razón que obliga a un importante incremento en el claustro. No es hasta el curso 2009-2010 que logra su ascenso a la condición de Universidad.

A partir del redimensionamiento de la Educación Superior dirigida por el MES, durante el curso 2013-2014 ocurre la integración de la Facultad de Cultura Física a la institución. Al dar comienzo el curso 2014-2015 se integran dos instituciones universitarias, la Uniss y la Universidad de las Ciencias Pedagógicas “Cap. Silverio Blanco Núñez” (UCP), dando lugar a la nueva Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (Uniss).

La Uniss, adscripta al MES se rige por la Planeación estratégica con una misión bien definida que marca su encargo social, con cuatro ARC que forman parte de los objetivos estratégicos, en este momento correspondiente al período 2013-2016, donde se establece como Misión:

La Uniss, forma de manera continua, profesionales integrales, revolucionarios, comprometidos con la solución trascendente de las necesidades del territorio y la nación en el desarrollo y producción científica, tecnológica y artística, con pertinencia, actualidad, eficacia, eficiencia y racionalidad; fieles a las tradiciones e historia y con la voluntad de innovación en el logro de una calidad para todos, que se geste desde la formación contextualizada y una gestión compartida, en correspondencia con la política del PCC, los fundamentos del ideario martiano y con un claustro integralmente preparado con reconocido prestigio, que asume su compromiso con la Revolución.

Áreas de resultados claves:

ARC – No. 1: Profesional competente comprometido con la revolución

ARC – No. 2: Claustro revolucionario de excelencia

ARC – No. 3: Impacto económico y social

ARC – No. 4: Gestión de la educación superior

De manera general, en todas aparecen criterios de medidas relacionados con las categorías docentes, pero la mayor incidencia está en el ARC No. 2: Claustro revolucionario de excelencia. Los Objetivos de trabajo para el 2015, tienen 11 criterios de medidas y de ellos 6 relacionados con el tema motivo de estudio donde se establece:

- La obtención de las categorías PT y PA a partir de un plan de desarrollo individual, que responda al diagnóstico de las necesidades, y las acciones se controlen en los planes individuales de trabajo;
- Priorizar a los recién graduados vinculados a la producción y los servicios, para que cursen la formación básica y posgrados que los preparen como profesores;
- Disminuir los profesores a tiempo parcial con la categoría docente Instructor e incrementar los PT y PA;
- Mejorar la composición de categorías docentes PT y PA de los profesores principales de año académico;
- Aumentar los cuadros con categorías docentes PA o PT.
- Aumentar los profesores en las áreas de técnicas de dirección con categorías docentes principales superiores y formación académica de posgrado.

En el Reglamento Orgánico de la Uniss se establece el Organigrama de la institución Anexo No. 1. Desde el 11 de julio de 2014 la estructura aprobada de la Uniss es la siguiente: Rector; vicerrectores; Secretaría General de Ingreso, Ubicación Laboral y Archivo; Asesoría Jurídica y Auditores Internos; tres Direcciones Generales y otras Direcciones encargadas de gestionar la actividad fundamental (vinculada directamente con el proceso docente) y de apoyo (vinculada con el proceso económico, de servicio, y de la gestión de los recursos humanos) y el Centro de Recursos para el aprendizaje y la información. Además presenta Departamentos docentes y otros vinculados a distintos servicios, presenta cuatro Secciones y el Centro de Estudios de Educación y Evaluación Educativa, no adscripto a ninguna facultad.

La institución está conformada por 6 facultades: Ciencias Agropecuarias y la Unidad Docente FAME adscripta a la misma, Ciencias Técnicas, Ciencias Empresariales, Cultura Física, Humanidades y Ciencias Pedagógicas; cuenta además con el Centro de Estudio de Técnicas Avanzadas de Dirección (CETAD), el Centro de Estudios de Ciencias de la Educación (CECESS) y el Centro de Estudio de Energía y Procesos Industriales (CEEPI). Existen 7 CUM en cada uno de los municipios que integran la provincia Cabaiguán, Fomento, Taguasco, Yaguajay, Jatibonico, La Sierpe y Trinidad.

No obstante, es válido aclarar que la investigación se desarrolló anterior a este proceso por tal motivo, la estructura con la que se trabajó corresponde a la vigente hasta el curso 2013-2014, cubierta por 102 cuadros de dirección identificados según los cargos como se especifica a continuación: un Rector, un Jefe de Sección de Cuadros, 4 vicerrectores, 5 decanos, una secretaria docente general, 14 directores, 15 vicedecanos, 14 subdirectores, 34 jefes de departamento y 13 secretarías docentes de facultad o filial. Dicha estructura no dista de la que actualmente asume la Uniss integrada, las funciones que se asumen son las que han estado prevaleciendo desde el curso en que se desarrolló la investigación.

2.1.1. Caracterización de la población y la muestra

Para el desarrollo de la investigación se tomó como población a los 646 profesores que conformaban el claustro de la antigua Uniss en el año 2012. El Anexo No. 2 muestra los datos del claustro a tiempo completo (TC) y del claustro a tiempo parcial (TP) en el período comprendido entre el 2010 y el 2014.

Después de definir el propósito del estudio, se realizó la selección del personal a las cuales se les aplicarían las diferentes técnicas. Se determinó que para analizar el proceso con mayor profundidad debían escogerse profesores, jefes de departamento y otros cuadros directamente vinculados con este. Se procedió al análisis de algunas estadísticas para realizar la selección de la cantidad de participantes según la descripción de la población. Luego se escogieron intencionalmente los sujetos teniendo en cuenta los siguientes criterios de selección:

1. Están representados todos los actores que intervienen en el proceso de categorías docentes de la institución.
2. Están representadas todas las áreas organizativas que intervienen en dicho proceso (facultades, filiales, centros de estudios y vicerrectorados).
3. La mayoría de los sujetos seleccionados lleva tiempo desarrollando su función en los procesos universitarios (jefes de departamento y otros cuadros que también intervienen en el proceso)
4. Son personas reconocidas en el claustro universitario por su desempeño.
5. Están representados todos los rangos de edades y sexo.
6. Aceptaron de forma voluntaria y colaborativa a participar en la investigación.

La muestra escogida fue de 95 sujetos que representa el 14.70% del claustro, distribuido entre los cuadros, jefes de departamento y profesores, quedó estructurada de la forma siguiente:

- Fueron seleccionados 20 cuadros: Vicerrector, Jefe de Sección de Cuadros, 3 directores, 3 decanos, 5 vicedecanos de facultad, 3 directores de FUM, 3 subdirectores de FUM y el funcionario del MES que atiende la actividad de categorías docentes; para un total de 20 personas lo que representa 29.41% del total.
- Fueron seleccionados 20 jefes de departamento: 6 pertenecientes a las FUM y 14 pertenecientes a facultades, departamentos independientes o centros de estudios, lo que representa el 58.82% del total.
- Se seleccionaron 55 profesores pertenecientes a las FUM y la sede central que representan el 8.51%.

Para tener mayor éxito durante la aplicación de las técnicas, fue necesario explicar a los sujetos seleccionados la problemática en cuestión para lograr la familiarización con el tema, así como la sensibilización y el comprometimiento de los participantes. En el caso de las encuestas aplicadas se elaboraron con una convocatoria que hacía alusión a la problemática y a la importancia de contar con sus criterios.

2.1.2. Contextualización del proceso de categorías docentes en la Uniss

Como establece el Reglamento Orgánico de la Uniss, actualizado en noviembre de (2014, p. 19) la misión de la Dirección de Recursos Humanos consiste en: “Dirigir los procesos relacionados con los recursos humanos en la Uniss y asesorar a la Rectora para establecer, aplicar y controlar un efectivo SGICH”. Por otra parte el Manual de funcionamiento interno (2014, p. 11) documento que define las funciones para cada área de la institución, establece que la mencionada área es la encargada de: “organizar y controlar la correcta aplicación de las categorías docentes en la Uniss según las reglamentaciones para la aplicación de las mismas”.

La Dirección de Recursos Humanos cumpliendo lo establecido en estos documentos ha comenzado a dar pasos con el objetivo de implantar el SGICH, comenzando por elaborar el Mapa de procesos y los procedimientos asociados a su gestión. Siendo el proceso de categorización docente considerado como un proceso clave Anexo No. 3, reflejado en el mapa de proceso antes mencionado.

Desde su fundación hasta el año 2006, el ascenso a las categorías docentes PT y PA se tornaba bien difícil, ya que al ser un centro tan pequeño y de reciente creación no contaba con el personal preparado para conformar tribunales y poder desarrollar los ejercicios de oposición en la propia sede. Dichos cambios de categoría se desarrollaban en coordinación con la UCLV o con otras universidades. Para esa fecha existían en la institución 7 tribunales que evaluaban las categorías docentes principales A e I integrados en su mayoría por profesores que ostentaban la categoría docente principal PA.

A partir de la fecha antes mencionada, se constituyeron tres tribunales provinciales de las especialidades: Ciencias Humanísticas, Ciencias Exactas y Ciencias Naturales, integrados por profesores del claustro de las tres IES de la provincia Ciencias Médicas, Pedagógico y el Centro Universitario de Sancti Spíritus. Otra de las dificultades estaba dada por la inexistencia de tribunales que evaluaran los ejercicios complementarios de idioma extranjero y filosofía marxista (como se le llamaba en aquel

momento).

Según informes revisados, en el curso 2009-2010 se llevó a cabo el levantamiento de categorías docentes en la institución y mediante este estudio se pudo conocer que de 350 profesores a TC, 82 tenían las categorías vencidas lo que representaba el 23.42%. El mismo análisis se realizó a los profesores a TP y dio como resultado que de 967 profesores, 413 tenían la categoría vencida lo que representaba el 42,70%. Esto provocaba que las dispensas otorgadas fueran numerosas en todas las áreas de la institución.

Otra de las dificultades con relación a los profesores a TC, consistía en la ausencia de 47 expedientes docentes de profesores, en su mayoría de reciente formación que habían transitado de adiestrados a profesores en los últimos años y no lo tenían creado.

No fue hasta el 2010 que se logra proponer al MES la aprobación de los tribunales para las mismas especialidades, pero con la diferencia de que estaban integrados casi en su totalidad por profesores que conformaban el claustro de la Uniss, se aprueba también un tribunal para la ratificación integrado por docentes de reconocido prestigio y se conforma un tribunal de idioma inglés y un tribunal de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología (PSCT), que evaluaban las tres categorías que lo exigen: PT, PA y A.

Al arribar al curso 2013-2014 la Uniss ya contaba con 14 tribunales que evaluaban las categorías docentes principales y complementarias. Aprobados por resolución rectoral, 11 para evaluar por especialidades las categorías complementarias y las principales A e I, así como un tribunal para evaluar el requisito sobre los conocimientos de PSCT y el idioma extranjero Inglés y Ruso para evaluar las categorías docentes principales PT, PA y A. Aprobados por RM, 3 para evaluar las categorías PT y PA con mayor especialización Ingeniería Industrial - Economía, Agronomía - Medicina Veterinaria y Humanidades, además uno para la ratificación de categorías docentes.

Legislación vigente y normas aplicables para la gestión del proceso de categorías docentes

Como lo requiere toda investigación, se realizó la identificación de la legislación vigente que de una forma u otra, aporta los elementos legales que deben aplicarse y las funciones a cumplir por cada uno de los sujetos implicados, a partir de la búsqueda realizada se determinaron los siguientes:

- La RM No. 128 del 2006: Reglamento para la aplicación de las Categorías Docentes en la Educación Superior. Para conocer cuáles son las disposiciones legales que se establecen con respecto a las mismas, las funciones y requisitos a cumplir, los ejercicios de oposición establecidos, la labor a desempeñar por los tribunales, lo que establece lo relativo a la ratificación y revocación de categorías docentes, sobre las reclamaciones.
- La RM No. 132 del 2004: Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. Sirvió de referente para identificar las diferentes formas organizativas del proceso de superación del profesor universitario.
- La RM No. 210 del 2007: Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la Educación Superior. En esta se encontró lo referido a la organización del trabajo metodológico en la universidad, sus diferentes tipos y sobre esta base seleccionar cuál pudiera ser empleada en la propuesta para la preparación de los profesores para la obtención o ratificación de las categorías docentes, así como conocer las funciones que tienen los docentes en este sentido cuando ostentan las categorías docentes PT y PA.
- La RM No. 66 del 2014: Procedimiento para la Evaluación de los profesores universitarios del sistema de la Educación Superior. Para conocer cuáles son los indicadores que establece actualmente la evaluación del desempeño para los profesores de nivel superior y qué aspectos tener en cuenta para medirlos; además conocer la responsabilidad del jefe de departamento en cuanto a la planificación, organización, control y evaluación del trabajo de los profesores de su área ya que este proceso se lleva a cabo a partir de las categorías docentes que ostenten los mismos.

- La Ley No. 116: Código de trabajo: Este documento fue preciso revisarlo porque dispone lo relacionado con la capacitación de los trabajadores, la evaluación del desempeño, sobre el servicio social entre otras disposiciones que guardan relación con la temática investigada.
- Familia de Normas Cubanas (NC) 3000 del 2007 referidas al SGICH. Con las mismas se conoció lo dispuesto en cuanto al tema, ya que es la Dirección de Recursos Humanos el área encargada de llevar a cabo la organización y control de las categorías docentes de la Uniss, considerando a este como uno de sus procesos claves, lo que responde a las proyecciones del área relacionadas con la implantación del SGICH.

2.2 Métodos empleados y análisis de los resultados de los instrumentos aplicados

La investigación realizada sigue la doctrina de la dialéctica materialista, implícita en la concepción materialista de la historia como método general y se emplean diferentes métodos propios de la investigación educativa que permitieron el análisis, estudio teórico, recogida de la información, elaboración de la propuesta final, su evaluación y el completamiento del informe. Los métodos empleados y su utilidad fueron:

Del nivel teórico

Histórico-lógico: permitió estudiar los antecedentes sobre la gestión en las IES, el rol que desempeña la gestión de la calidad y de los recursos humanos con respecto a las categorías docentes, para determinar los aspectos esenciales que los caracterizan y sobre esta base comprender la evolución que hasta el presente han tenido estos temas.

Analítico-sintético: se empleó en los diferentes momentos de la investigación; a partir del análisis en primer lugar de la bibliografía consultada, de los documentos normativos, informes, así como en la aplicación de los instrumentos y en la valoración e interpretación de los resultados obtenidos, para la elaboración de las conclusiones y las

recomendaciones. Permitió organizar y extraer el fundamento de cada contenido estudiado para referenciarlo y plasmarlo concretamente en el informe final.

Inductivo-deductivo: proporcionó la dirección necesaria para llegar al conocimiento científico y la elaboración de la propuesta final, se pudo establecer el vínculo entre las diferentes concepciones que de manera particular tributan a la gestión de los procesos universitarios a partir de las particularidades y su relación lógica, además permitió llegar a conclusiones generales a tener en cuenta en el procedimiento, sobre la base de los elementos esenciales relacionados con el sistema conceptual vinculados con los fundamentos del marco teórico referencial y el diagnóstico.

Sistémico-estructural: Para reconocer y potenciar los nexos y relaciones generales, además de la interdependencia entre los componentes del objeto como realidad referencial durante la elaboración del procedimiento, visto como fenómeno complejo, tomando en cuenta los elementos que componen el proceso de categorías docentes, sus roles específicos y su sentido integrador como síntesis interpretativa de la relación estructura-función.

Del nivel empírico

La observación participante: Se llevó a cabo al Proceso de Obtención de categorías docentes del curso 2012-2013 y al Proceso de Ratificación de categorías docentes de año 2012, a través de un registro acumulativo según los requerimientos establecidos para desarrollar el mismo, a partir del análisis de las diferentes etapas previstas en las convocatorias.

El análisis documental: se llevó a cabo mediante la revisión y análisis de documentos oficiales y regulaciones del MES relacionados con el proceso docente educativo, la superación de los docentes, la gestión de los procesos universitarios específicamente con relación a las categorías docentes y otros que apoyaron la construcción de la propuesta como lo regula el SGICH. Todos permitieron profundizar en los elementos teóricos, metodológicos y conceptuales que sostienen la investigación para elaborar la

propuesta con la calidad requerida y en correspondencia con las necesidades del centro.

La encuesta aplicada a profesores: según muestra el Anexo No. 4 fue empleada en el diagnóstico inicial para determinar cuáles son las dificultades que los profesores presentan con respecto a los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes, los conocimientos que tienen sobre los mismos, así como sugerencias para mejorarlo.

La entrevista semi-estructurada a cuadros: según muestra el Anexo No. 5, se realizó para constatar, a partir del criterio de los cuadros de la Uniss la situación existente en cuanto al proceso de categorías docentes, verificando su estado actual y perspectivas.

La entrevista semi-estructurada a jefes de departamentos: según muestra el Anexo No. 6, se aplicó para conocer cuáles son las dificultades que presentan éstos con respecto a sus responsabilidades con el proceso.

Triangulación de datos: Consiste en la verificación y comparación de la información obtenida en diferentes momentos mediante los diferentes métodos. Es una herramienta enriquecedora que le confiere a un estudio rigor, profundidad, complejidad y permite dar grados variables de consistencia a los hallazgos (Benadives M., Gómez-Restrepo C., 2005, p.119)

Se aplicó luego de haber procesado la información de los instrumentos antes descritos, con este se pudo determinar las principales regularidades en forma de fortalezas y debilidades que existen en el contexto investigado, para lo cual se comparó cada resultado de instrumento aplicado.

Del nivel estadístico-matemático

La estadística descriptiva: fue válida para el procesamiento de la información a partir del análisis estadístico de las respuestas de los instrumentos aplicados y de los análisis realizados, ello permitió determinar la magnitud de las carencias diagnosticadas.

Análisis de los resultados de los instrumentos aplicados

Los resultados del diagnóstico serán expresados de acuerdo a los elementos inherentes a la gestión: la planificación, organización, implementación y control del proceso analizado.

Análisis documental: se consultaron documentos normativos relacionados con el proceso de categorías docentes los cuales fueron mencionados anteriormente, mediante los mismos se pudo conocer el cuerpo legal en torno al proceso, así como las funciones a cumplir por cada uno de los sujetos que intervienen en él. Además se consultaron otros documentos, que serán mencionados a continuación:

Los informes de autoevaluación propuestos por la Dirección de Recursos Humanos con motivo de las evaluaciones institucionales efectuadas (2008 y 2012); los documentos Informe General de la Evaluación Institucional a la Uniss (2012) e informe de la Visita Integral del MES (2013). Con los cuales se comprobó que aunque la gestión del proceso ha mejorado, aún persisten dificultades que deben tomarse como referencia para trazar las próximas metas, entre ellas están:

- Insuficiente cantidad de doctores en correspondencia con el número de profesores del claustro, su distribución no es homogénea siendo particularmente deficitaria en algunas áreas, lo que no permite el tránsito a la categoría de PT a docentes que cumplen con el resto de los requisitos.
- Número considerable de doctores que aún no han realizado el ejercicio para la categoría docente principal PT.
- La correspondencia de la composición de categorías docentes en todos los departamentos de la Universidad no es homogénea.
- Aún existen cuadros nombrados por excepción.
- Solo existe una carrera acreditada.

El Plan de Capacitación de la Uniss 2013: se revisó para identificar las actividades planificadas desde la capacitación de los profesores en temáticas afines con las

categorías docentes, se determinó que son insuficientes y en el caso de algunas allí organizadas coinciden en fecha, lo que dificulta la participación de los docentes, en su mayoría solo se desarrollan en la sede central y no en los municipios que conforman una parte considerable del claustro de la Uniss.

Planeación Estrategia Uniss 2013-2016: se determinó que existen criterios de medidas referidos a la composición del claustro por categorías docentes donde están identificados los profesores a tiempo completo, a tiempo parcial, los que apoyan la práctica laboral y los cuadros a partir de la incidencia de ellos en los distintos procesos universitarios.

La RM No. 24 del 2014 Sistema de Evaluación y Acreditación de las IES de la República de Cuba: se revisó para actualizar los conocimientos referidos a los elementos que plantea el Patrón de Calidad, la Guía de Evaluación y el Reglamento para conocer cuál es el “deber ser” con respecto a la composición de categorías docentes para las universidades de acuerdo con lo que plantea la JAN y utilizarlo como metas a lograr para cumplir con los objetivos propuestos.

Observación participante: se puso de manifiesto en el Proceso de Obtención de categorías docentes (curso 2012-2013) y en el Proceso de Ratificación de categorías docentes (2012) para recoger las principales irregularidades del mismo a partir de un registro acumulativo, en el cual el investigador fue refiriendo todo lo acontecido durante el desarrollo de las convocatorias. En este se pudo comprobar que:

En cuanto a la planificación de las acciones a desarrollar en las convocatorias, es considerada como buena porque se coordinan todas las actividades con anterioridad, pero existen dificultades con relación a que no todos los docentes cumplen en el tiempo establecido los requisitos establecidos para obtener o ratificar su categoría docente.

En cuanto a la organización; se comprueba que no todos los profesores en algún proceso, actualizan con frecuencia su expediente docente y de los profesores que solicitan obtención de categoría o deben ratificar su categoría no cumplen los requisitos

establecidos. Además se presentan dificultades con respecto a las actividades planificadas a desarrollar por los tribunales (reunión organizada con los tribunales y revisión de expedientes de los profesores en proceso), porque coincide con otras tareas en el plan y los mismos se conforman con profesores de áreas diferentes.

Con relación a la implementación; se evidencian dificultades en la fundamentación de las solicitudes personales de los profesores para iniciar el proceso de obtención de categorías docentes avaladas por los jefes de departamento. En menor medida, pero aún se observan algunas insuficiencias en la defensa del ejercicio de oposición. No todos los tribunales entregan las actas de conclusiones en el período establecido ya que existen dificultades con la impresión.

Encuesta aplicada a profesores: Este instrumento se aplicó a 55 profesores que se corresponden con el 8.75% de los que integran el claustro de dicha institución. El promedio de años de experiencia en la educación superior es 11. Los resultados más importantes de sus valoraciones se exponen por los aspectos ya establecidos:

En cuanto a la planificación la mayoría coincide en destacar que la Uniss posee las condiciones necesarias para planificar los procesos de categorías docentes y la Dirección de Recursos humanos brinda apoyo y orientación a los profesores. Con respecto al cumplimiento de créditos no lectivos, manifiestan que existen espacios pero no suficientes, ya que solo se organiza un evento de carácter internacional y hay solamente una revista, no certificada.

Además manifiestan la necesidad de contar con espacios de preparación grupal, previos a la ocurrencia de los ejercicios de oposición, que en los planes de trabajo no aparecen las acciones que los preparan para cumplir con los requisitos establecidos y que las mayores dificultades están en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y los beneficios que trae la misma con respecto a las habilidades para la elaboración y publicación de artículos científicos.

En cuanto a la organización; los profesores expresan que tienen conocimiento de los documentos normativos sobre el proceso, sin embargo la mayoría manifiesta debilidades con respecto a la frecuencia con que actualizan su expediente docente.

Con respecto a la implementación el requisito que resulta más difícil cumplir es la elaboración y publicación de artículos científicos en revistas de impacto y la superación del idioma.

El control se pone de manifiesto a partir del incremento del mismo sobre las acciones contenidas en el Plan de trabajo individual, previstas para la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de las categorías docentes.

Entrevista semi-estructurada a cuadros: se aplicó a un vicerrector, decanos, vicedecanos, directores de filiales y subdirectores con el propósito de conocer su opinión acerca del proceso de categorías docentes. Los resultados del instrumento se muestran sobre la base de los mismos aspectos anteriormente mencionados:

En el aspecto referido a la planificación alegan que este aspecto ha mejorado de forma general, atendiendo fundamentalmente a las acciones que organiza la Dirección de Recursos Humanos pero aún persisten insuficiencias en la planificación para lograr la preparación científico-pedagógica de los docentes para enfrentarse al proceso.

Con respecto a la organización se evidencian dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, internet, conectividad).

En el caso de la implementación sugieren potenciar la creación de habilidades en los profesores con relación a la elaboración y preparación de artículos científicos para que sean publicados en revistas de reconocimiento y prestigio internacional, obligatorias para cumplir los requisitos establecidos.

El control se ve limitado en cuanto al seguimiento a la marcha del proceso, no se identifican los impactos logrados.

Entrevista semi-estructurada aplicada a los jefes de departamento docentes: Con respecto a la planificación manifestaron que en algunas ocasiones no se aprovechan todas las potencialidades que tiene la Uniss en cuanto a la planificación de las actividades con el objetivo de preparar y apoyar a los profesores que se enfrentarán a los procesos de categorización. No se sienten preparados para llevar a cabo el proceso de planificación y organización del trabajo de los docentes de sus departamentos, ya que al asumir el cargo no se les brinda preparación para desarrollar dicha tarea. No llevan con exactitud, el control de las fechas de obtención y ratificación de las categorías docentes de sus profesores, eso entorpece en gran medida el proceso de planificación.

En cuanto a la organización refirieron que es importante la adecuada coordinación entre la Dirección de Recursos Humanos, los vicerrectorados y los departamentos a partir de un procedimiento a seguir que gestione entre otros aspectos la formación de los docentes a través de cursos, con el objetivo de prepararlos para la obtención o ratificación de categorías docentes en la institución. Se manifiesta morosidad del profesor para revisar y actualizar su expediente docente, no siempre cumplen con la preparación y envíos de artículos científicos a revistas de impacto. Dificultades en el orden tecnológico, la escasez de computadoras, las irregularidades con la conexión a Internet y la falta de información sobre las formas de acceder a las revistas reconocidas con el objetivo de lograr publicaciones.

En la implementación las dificultades mayores radican en el incumplimiento de las actividades planificadas a desarrollar por el profesor para prepararse para la obtención o ratificación de categorías docentes, utilizando los resultados de otros procesos como: la determinación de las necesidades de capacitación a partir del diagnóstico individual, los resultados alcanzados y las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño, los Objetivos de trabajo de la Uniss y del departamento, materializados en la confección del plan de trabajo individual con todas las acciones a llevar a cabo por el docente con fechas concretas para realizarlas.

Determinaron que falta rigor en el control de las actividades planificadas en el plan de trabajo individual y en el plan de desarrollo del profesor.

Todos los instrumentos aplicados tenían como uno de sus objetivos las sugerencias expuestas que contribuyeran a mejorar la gestión del proceso, las que se tendrían en cuenta para el diseño del procedimiento, las mismas son:

- Incluir todas las acciones para la preparación de los profesores con vistas a la obtención y ratificación de categorías en el Plan de trabajo individual.
- Ofrecer cursos preparatorios en idioma, redacción de artículos científicos, preparación para el ejercicio de oposición, entre otros con el objetivo de desarrollar habilidades en la búsqueda bibliográfica en bases de datos internacionales y que éstos se extiendan hasta los municipios;
- Conocer las fechas de obtención o ratificación de las categorías docentes de los profesores del departamento para poder llevar a cabo una buena planificación;
- Abrir un espacio entre las evaluaciones internas que realiza la Uniss con el Departamento de Calidad, relacionadas con el control de las estrategias elaboradas para que los profesores transiten por los procesos de categoría docente establecidas;
- Tener en cuenta en la evaluación de los cuadros los resultados que alcance el área con relación al proceso obtención o ratificación de categorías docentes;
- Mejorar la comunicación entre las áreas;
- Aumento paulatino de la conectividad a Internet;
- Necesidad de diseñar estrategias en los departamentos para favorecer mejor preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes;
- Valorar sistemáticamente en el departamento la situación de cada docente en cuanto a las tareas cumplidas como parte de la preparación y cumplimiento de los requisitos establecidos para la obtención o ratificación de categorías docentes.

- Aprobación de la revista Márgenes como requisito de publicación para los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes para la categoría docente Asistente.
- Necesidad de revisión y actualización de los expedientes docentes de los profesores, sistemáticamente.
- Ampliar en la institución la cultura por la calidad de los procesos universitarios; insistir en la preparación de un claustro de excelencia que cumpla a cabalidad el encargo social de la institución.
- Potenciar la autopreparación contextualizada como exigen las políticas actuales.

El análisis de resultados incluyó un análisis por técnica inicial, posteriormente se triangularon según los ejes de diagnóstico, a partir de los cuales se definieron las fortalezas y debilidades para proponer el procedimiento a continuación se relacionan:

Fortalezas

- La Universidad presenta personal preparado para enfrentar los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes con buenos resultados.
- Expresan la necesidad de contar con una estrategia para favorecer la planificación de las acciones de preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes.
- Importancia que otorgan a la adecuada gestión del proceso de categorías docente para obtener mejores resultados.
- Se manifiesta buena organización de las acciones a desarrollar previstas en las convocatorias, siendo responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos.

Debilidades

- El 47.5% de los profesores encuestados manifiestan demorar más de un curso para revisar y actualizar su expediente docente.
- Algunos profesores implicados en los procesos de obtención o ratificación de categorías no cumplen todos los requisitos establecidos.

- El 70% de los profesores afirmó que el requisito que más difícil resulta cumplir es el relacionado con las publicaciones en revistas dentro de los cuatro niveles que establece el MES, lo que conlleva a que muchos profesores no puedan continuar el proceso por esa razón.
- El 10% de los encuestados afirmó que existen insuficiencias con respecto a la conectividad y el acceso a Internet, fundamentalmente en los municipios, lo que obstaculiza el cumplimiento del requisito relacionado con las publicaciones.
- Existen dificultades con el conocimiento por parte de los profesores sobre los documentos a presentar para la obtención o ratificación de categorías docentes.
- No existe un trabajo sistemático en los departamentos, con vistas a planificar las acciones que permitirán a los profesores prepararse para la obtención o ratificación de categorías docentes, sustentadas en la Proyección estratégica de categorías docentes del área.
- Se manifiesta falta de control sobre muchas de las acciones que se llevan a cabo en el proceso.

2.3 Conclusiones del informe del diagnóstico

Las técnicas y los instrumentos aplicados dieron lugar a la determinación de las fortalezas y debilidades que presenta la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss. De dicho análisis se puede concluir que existe un buen clima para lograr incidir en la gestión del mismo, ya que tanto la dirección del centro como todos los miembros entrevistados o encuestados reconocen abiertamente las dificultades existentes, y la importancia que tiene lograr mejorar la calidad del mismo como lo exigen las circunstancias actuales.

El problema detectado fue: la inexistencia de un procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss.

Principales brechas: falta de enfoque de procesos y ausencia de un procedimiento que describa cada una de las acciones a desarrollar en torno al proceso con la determinación de los responsables.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNISS. VALIDACIÓN A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

En el capítulo se presentan las etapas por las cuales transitó el diseño y aplicación del procedimiento para la gestión de las categorías docentes en la Uniss. Las etapas que lo componen son las siguientes: diagnóstico inicial (abordado en el capítulo anterior), formación y concientización, preparación, diseño del procedimiento, ejecución y análisis de los resultados obtenidos. Además se realiza la validación del procedimiento elaborado a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del mismo, mediante el método de triangulación de datos. La figura 3.1 muestra la secuencia lógica a partir de las seis etapas propuestas.

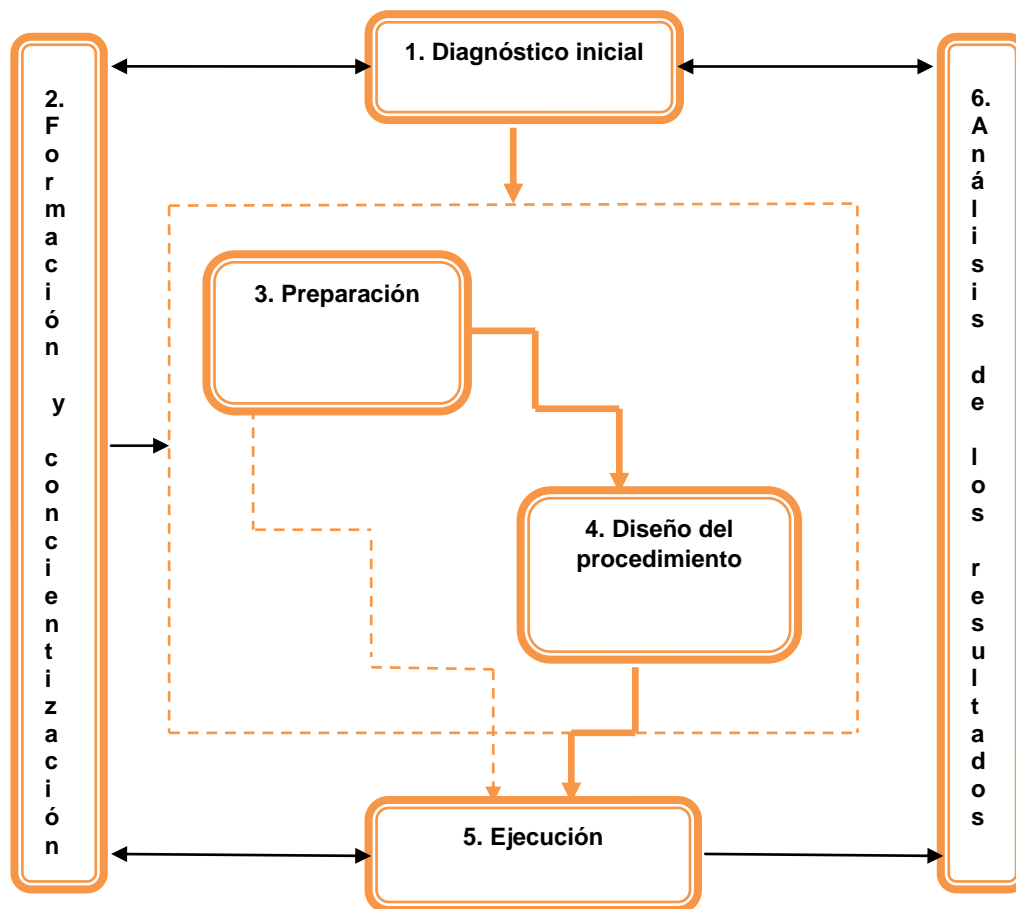


Figura 3.1 Esquema con la secuencia lógica para la ejecución del procedimiento. Fuente: Elaboración propia.

3.1 Etapas para el diseño y aplicación del procedimiento

Etapa 1: Diagnóstico inicial

El capítulo anterior muestra el diagnóstico inicial desarrollado entre enero y diciembre del año 2012, con el correspondiente informe y las principales brechas existentes, el cual constituyó el punto de partida para el diseño del procedimiento elaborado, en el mismo se tuvieron en cuenta las principales deficiencias encontradas así como las sugerencias emitidas por los sujetos implicados a partir de la aplicación de los instrumentos propuestos.

Etapa 2: Formación y concientización

Esta etapa tiene como objetivo instruir a todo el personal que interviene en el alcance del proceso así como incentivar la toma de conciencia sobre la aplicación del mismo.

Se desarrollaron acciones de capacitación fundamentalmente con los jefes de departamentos y directores docentes para incidir en el logro de habilidades sobre la planificación, organización, implementación y el control del trabajo en los departamentos, partiendo de la determinación de necesidades de categorías docentes. Así como en lo relacionado con el enfoque de procesos. Los miembros de los tribunales de obtención y ratificación de categorías docentes también fueron capacitados para la utilización de la documentación correspondiente.

Al concluir cada acción se evaluó lo positivo, negativo e interesante, donde los participantes reflejaron aspectos que podían ser mejorados, con vistas a tenerlo en cuenta para el resto de las acciones. Esta actividad está presente en todas las etapas, manifestándose en diversas modalidades como cursos, seminarios y asesoramientos.

Etapa 3: Preparación

Con los resultados del diagnóstico inicial realizado y el análisis de las brechas quedó definido y aprobado el objeto: establecer las pautas para la gestión del proceso de categorías docentes principales y complementarias, sustentadas en las investigaciones que sirvieron como antecedentes abordadas en el Capítulo I.

Siendo el alcance, el claustro de la Uniss, instituciones de educación superior u otras reconocidas para impartir posgrado, que lo soliciten.

Se determinaron las referencias, las que fueron expuestas en el Capítulo II, así como las responsabilidades de todos los sujetos involucrados en el proceso, definidas en el documento Responsabilidades de los cuadros con respecto al proceso de categorías docentes Gómez (2013).

En esta etapa se determinaron los elementos de entrada del proceso de categorías docentes a partir de la bibliografía estudiada, ellos son:

- la evaluación del desempeño;
- la proyección de las necesidades de categorías docentes por departamentos;
- resultados obtenidos en las actividades planificadas como parte del plan de superación elaborado que responda al diagnóstico de sus necesidades de superación académica, profesional y científica, recogidas en el plan de capacitación;
- el expediente docente;
- las certificaciones que acrediten los requisitos establecidos de tiempo, nivel y conocimientos exigidos;
- la solicitud personal con la justificación de la categoría a partir del cumplimiento de funciones, avalada por el jefe del departamento;
- disponer de los profesores de reconocido prestigio en el claustro, que cumplan con los requisitos (Dr.C y categoría docente PT) para integrar los tribunales por especialidades.

El producto final es un profesor que obtenga o ratifique su categoría docente con la calidad requerida.

Se definió además la estructura documental del procedimiento por subprocesos:

- Subproceso para la Determinación de Necesidades de Categorías Docentes (DNCD)

- Registro con la relación de profesores del departamento, colaboradores y los profesores a tiempo parcial.
- Determinación de las necesidades de las categorías docentes principales y complementarias (DNCD).
- Proyección estratégica de las categorías docentes del departamento.

➤ Subproceso de Planificación

- Registro para organizar y controlar expedientes docentes por unidades organizativas.
- Registro con las fechas de las categorías docentes de todos los profesores de la Uniss.
- Registros establecidos por la Dirección de Contabilidad y Finanzas para informar los profesores que realizarán obtención de categoría docentes el próximo año para tenerlo en cuenta en la planificación del presupuesto.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación y superación (DNCS).
- Coordinaciones las formas organizativas de la superación profesional que necesitan los profesores como parte de su preparación.
- Plan de Eventos del MES, de la Uniss y de otras universidades u organismos y asociaciones.
- Elaboración del plan de trabajo individual del profesor universitario.

➤ Subproceso de organización e implementación

- Resoluciones ministeriales de nombramientos de los tribunales.
- Resoluciones rectorales de nombramientos de los tribunales.
- Convocatoria de Obtención de categorías docentes.
- Convocatoria de Ratificación de categorías docentes.
- Solicitudes personales de los profesores.
- Registros por especialidades según las solicitudes de los aspirantes.
- Documentos que componen el expediente docente,
- Modelo de expediente del profesor.
- Guía para la revisión de los expedientes docentes.

- Actas de conclusiones.
- Constancia de entrega de las actas de conclusiones.
- Registro de Obtención de categorías docentes.
- Resoluciones de obtención de categorías docentes.
- Carta al MES firmada por la Rectora, con la propuesta de las categorías docentes principales PT y PA para su aprobación.
- Carta de aprobación de las categorías docentes principales PT y PA enviada por el MES.
- Registro de entrega de Resoluciones y Títulos.
- Acta de análisis del expediente docente para la ratificación
- Acta de conclusiones del proceso de ratificación de las categorías docentes principales y complementarias.
- Registro de Ratificación de categorías docentes.
- Resolución de ratificación de la categoría docente.
- Informe parcial de los profesores que no ratifican su categoría docente.
- Análisis en el área de los profesores que no ratifican la categoría docente.
- Resolución rectoral de revocación y prórroga de categorías docentes.
- Informes con los resultados obtenidos en el proceso de obtención de categorías docentes.
- Informes con los resultados obtenidos en el proceso de ratificación de categorías docentes.

➤ Subproceso de control

- Los documentos que constituyen registros se pueden verificar en el Anexo No. 22.

Quedaron plasmadas también las premisas que se tuvieron en cuenta para la propuesta que se diseñará:

- Promover en la Uniss la gestión de las categorías docentes con un enfoque basado en procesos.

- El diseño deberá tener la flexibilidad suficiente para que pueda ser aplicado a otras universidades.
- Estimular la participación de todos los sujetos involucrados, en todas las actividades de los subprocesos delimitados para la gestión del mismo, involucrándolos en la toma de decisiones para los cambios solicitados.
- Su implementación práctica, puede preparar a la organización para la implantación de una mejora continua.

Etapas 4: Diseño del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes

Atendiendo a lo antes mencionado, se procedió a diseñar el Procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss como indica la figura 3.2, el cual se organiza por subprocesos y actividades a desarrollar, las fechas de ejecución, los responsables, así como los documentos que muestran la evidencia de las acciones desplegadas. Se definieron los indicadores de eficacia que posibilitarán analizar los resultados obtenidos.

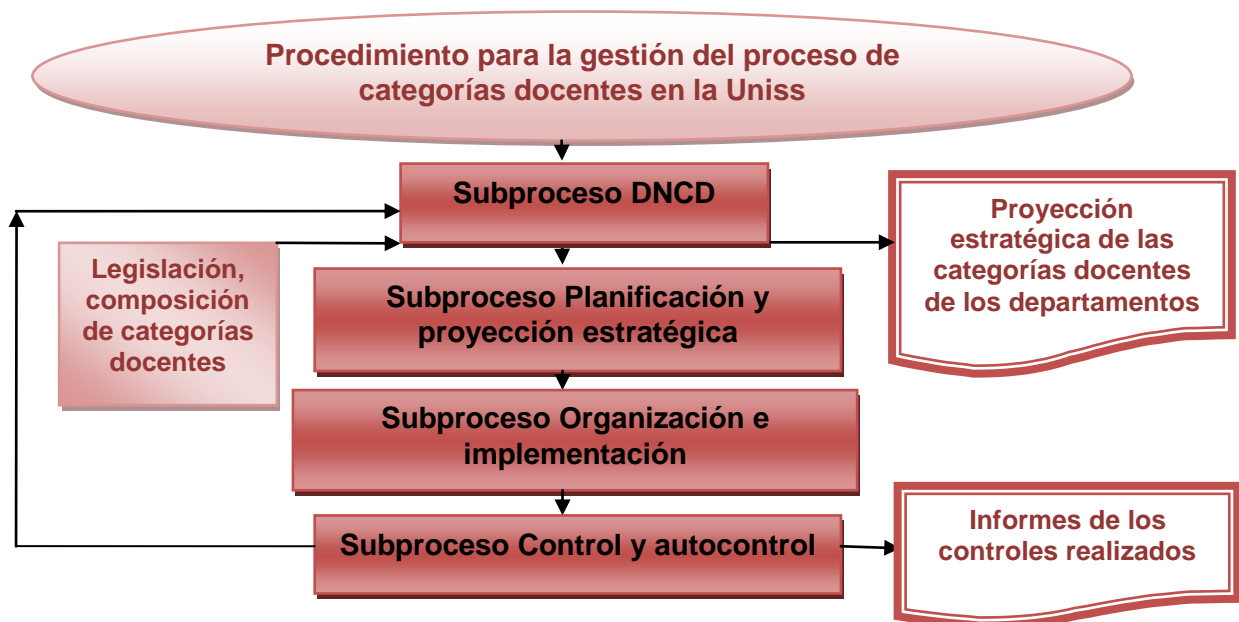


Figura 3.2. Representación gráfica del procedimiento.

Subproceso para la Determinación de Necesidades de Categorías Docentes (DNCD)

Actividad No. 1: Los jefes de departamentos y directores docentes identificarán la legislación, normas y documentos rectores vigentes aplicables al proceso de categorías docentes en la Uniss mediante las siguientes acciones:

1. Estudiar las RM No. 128 del 2006, No. 210 del 2007, No. 132 del 2004, No. 66 del 2014, Ley No. 116 del 2014.
2. Análisis de la Planeación Estratégica de la Uniss y la facultad así como los Lineamientos sobre la Política Económica y Social del PCC y la Revolución.
3. Revisión de indicaciones enviadas por el MES sobre el perfeccionamiento de la educación superior en el eslabón de base.

Actividad No. 2: Los jefes de departamentos y directores docentes revisarán en el mes de junio la composición de las categorías docentes principales y complementarias del área, lo cual incluye:

1. Actualizar el Registro con la relación de profesores del departamento, colaboradores y los profesores a tiempo parcial, precisando la categoría docente que ostentan.
2. Verificar en los expedientes docentes, la actualización de la información, haciendo énfasis en el tiempo de trabajo en la educación superior del profesor.
3. Revisar las funciones que desarrollan los profesores según su categoría docente.

Actividad No. 3: Los jefes de departamentos y directores docentes en el mes de septiembre determinarán las necesidades de las categorías docentes principales y complementarias auxiliándose de entrevistas no estructuradas, en dependencia de las funciones a cumplir por cada una, para esto puntualizarán:

1. Las disciplinas y asignaturas asociadas a la (o las) carreras que se desarrollan en el departamento.
2. Los profesores principales de año académico, o los aspirantes.

3. Los cargos de dirección presentes en el departamento y
4. Las responsabilidades necesarias en el proceso docente-educativo, en la formación científico-investigativa y otras.

Actividad No. 4: Los jefes de departamentos y directores docentes elaborarán la Proyección estratégica de las categorías docentes del departamento según el modelo establecido, a partir de los requisitos que establece la RM No. 128 del 2006 para un período de tres años y la actualizarán anualmente en el mes de octubre. Deben incluir también los adiestrados de nivel superior que concluyen su servicio social y formarán parte del claustro como Instructores. Será discutida con cada uno de los profesores del departamento y enviarán una copia a la Dirección de Recursos Humanos.

Es importante en este subproceso desarrollar un trabajo de concientización con los docentes acerca de su implicación en todas las tareas del departamento, y también en cuanto a la actualización y superación constante con énfasis en la autopreparación.

Subproceso de planificación

Actividad No. 5: Los técnicos que laboran en la Dirección de Recursos Humanos diariamente archivarán la documentación de los expedientes docentes. Además actualizarán un Registro para organizar y controlar los expedientes docentes por unidades organizativas Anexo No. 7, así como la frecuencia de actualización de los mismos por los profesores.

Actividad No. 6: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos en el mes de septiembre revisará el Registro con las fechas de las categorías docentes de todos los profesores de la Uniss, con el objetivo de actualizar las listas de los docentes a los cuales les corresponde la ratificación y los instructores a los cuales se les vence la categoría durante el año próximo, además debe listar los que ostenten el grado de doctor y no son PT. La información elaborada debe ser enviada a todas las áreas de la Uniss para que actúe como contrapartida de la revisión que los jefes de departamentos y directores docentes deben haber realizado en su área.

Actividad No. 7: Los jefes de departamentos y directores docentes informarán a la Dirección de Recursos Humanos anualmente en el mes de Noviembre, según los Registros establecidos por la Dirección de Contabilidad y Finanzas, la cantidad de profesores del área que deben obtener una nueva categoría docente teniendo en cuenta la proyección de las mismas, con el propósito de confeccionar la propuesta del presupuesto de salario para cubrir dichos cambios.

Actividad No. 8: Los jefes de departamentos y directores docentes tendrán en cuenta la Proyección estratégica de las categorías docentes y las conclusiones y recomendaciones derivadas del último proceso evaluativo, en la elaboración del Diagnóstico de necesidades de capacitación y superación (DNCS) de los profesores. Cuya actividad se lleva a cabo entre los meses de septiembre y octubre.

Actividad No. 9: Las Direcciones de Recursos Humanos y de Posgrado en el mes de noviembre, realizarán las coordinaciones según las formas organizativas de la superación profesional que necesitan los profesores, como parte de su preparación respecto a la obtención y la ratificación de categorías docentes.

Actividad No. 10: La Dirección de Posgrado informará a las áreas en el mes de diciembre, el Plan de Eventos del MES, de la Uniss y de otras universidades u organismos y asociaciones vinculados a la labor investigativa de la entidad.

Actividad No. 11: La Dirección de Cuadros informará a la Dirección de Recursos Humanos en el mes de noviembre, los nombres de los cuadros que ocupan cargos docentes y están nombrados por excepción en cada una de las áreas, para tenerlo en cuenta al iniciarse el proceso.

Actividad No. 12: Los jefes de departamentos y directores docentes en la elaboración del plan de trabajo individual de los profesores en febrero, asumirán las acciones necesarias para la obtención o ratificación de las categorías docentes. Debe programar al menos una vez en el semestre la revisión y actualización del expediente docente de sus profesores.

Actividad No. 13: Los jefes de departamentos y directores docentes se registrarán en caso de la revocación de las categorías docentes por lo establecido en el Capítulo X de la RM No. 128 del 2006 del MES, atendiendo a las circunstancias siguientes:

- a) cuando por los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales como docente, se considere conveniente pasar a una categoría docente inferior o dar por terminada la relación laboral;
- b) el incumplimiento reiterado de las funciones de la categoría docente por causas que le sean imputables, en uno o más cursos;
- c) cuando como resultado del proceso de ratificación de categorías docentes, no logre obtener dicha ratificación; y
- d) cuando por indisciplinas laborales o por hechos de índole moral o social o se vea dañado el prestigio del docente de manera tal que ello afecte sus condiciones de educador o se haga firme la aplicación de sanciones disciplinarias o judiciales, y dichas sanciones consistan en la separación del cargo o del centro de trabajo.

Subproceso de Organización e implementación

El Anexo No. 8 muestra el Diagrama de Flujo del Subproceso Organización e Implementación del proceso de categorías docentes en la Uniss

Actividad No. 14: La coordinación de las acciones a tener en cuenta en las convocatorias del proceso de obtención y ratificación de categorías docentes se llevará a cabo en noviembre de la siguiente manera:

- La especialista principal de la Dirección de Recursos Humanos actualizará los tribunales nombrados de conjunto con los decanos de las facultades, lo que debe ser conocido por el Secretario del Sindicato del Centro y organizará los ejercicios de PSCT e idioma con los jefes de departamentos correspondientes, así como otras acciones que competen a la convocatoria.
- La Rectora analizará las propuestas de tribunales. Enviará al MES los encargados de evaluar las categorías docentes PT y PA, además los de ratificación. Aprobará

las propuestas de tribunales para evaluar las categorías docentes A, I y las complementarias, debe ser conocido por el Secretario General del Sindicato del Centro.

- El Asesor Jurídico elaborará la resolución de nombramiento de los tribunales aprobados.

Actividad No. 15: La Dirección de Recursos Humanos en coordinación con el Director de Administración y Redes garantizará la divulgación de las Convocatorias de Obtención y Ratificación de categorías docentes hacia todas las áreas de la Uniss, otras universidades y centros autorizados para impartir posgrado, utilizando los canales de comunicación siguientes, el Secretario General del Sindicato del Centro también participará en esta actividad:

- Portal web de la Uniss y correo electrónico.
- Murales de las diferentes unidades organizativas.
- Comunicación directa con los trabajadores involucrados en el proceso.
- Plan de trabajo anual y mensual de la Uniss.

Actividad No. 16: Los decanos, directores y jefes de departamentos docentes aprobarán y entregarán según el modelo establecido, las Solicitudes personales de los profesores que consideren cumplir con los requisitos para las categorías docentes convocadas, en un término como máximo de treinta días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria.

La especialista principal elaborará los Registros por especialidades según las solicitudes de los aspirantes según el modelo establecido. También realizará las gestiones pertinentes en caso de que la institución no posea los tribunales para evaluar alguna de las especialidades que han sido solicitadas o en el caso de los tribunales para el segundo idioma como requisito de la categoría docentes principal PT.

Actividad No. 17: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos al recibir las solicitudes personales, debe revisar según los controles y registros que lleva, que no quede fuera del proceso ningún profesor Instructor con su categoría docente a término.

Actividad No. 18: Los aspirantes en proceso tienen que revisar y actualizar sus expedientes docentes los lunes, martes y miércoles de cada semana durante el mes de enero, con la documentación requerida Anexo No. 9. Los aspirantes que opten por primera vez confeccionarán el expediente docente según el modelo establecido.

Actividad No. 19: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos en febrero citará a los tribunales de cada especialidad para precisar aspectos relativos a las actividades a desarrollar y entregará la resolución de nombramiento de los mismos (de forma digital o impresa) y los registros de los profesores implicados en los procesos.

Actividad No. 20: Los tribunales de obtención de categorías desarrollarán los pasos siguientes durante el proceso:

- Revisar los expedientes de los profesores que aparecen en la lista buscando evidencias del cumplimiento de los requisitos exigidos para cada categoría docente, a partir de una Guía para la revisión de los expedientes docentes Anexos No. 10 y No. 11, la cual debe concluir expresando si el aspirante cumple o no con los requisitos, según lo dispuesto en la RM No. 128 del 2006, pueden solicitar criterios a los Jefes de área, al Secretario General del Sindicato o al Profesor Principal de Año Académico.
- Informar a los jefes de área y a la Dirección de Recursos Humanos de los aspirantes que pueden continuar en el proceso.
- Convocar a la realización del ejercicio de oposición, para los profesores que cumplen todos los requisitos.
- Reunir a los aspirantes para determinar el tema y las exigencias de cada uno.

- Evaluar los ejercicios de oposición acorde a lo que establece el Reglamento, los documentos que emplea el aspirante en la defensa deben ser archivados en soporte digital o impreso por el secretario de cada tribunal.
- Confeccionar las Actas de conclusiones según los modelos establecidos, para hacer la propuesta de obtención de categorías al nivel correspondiente.
- Entregar a la Dirección de Recursos Humanos las actas de conclusiones Anexos No. 12, No. 13, No. 14, No. 15 y No. 16, lo que estará respaldado por medio de una constancia de entrega de las actas de conclusiones según el modelo establecido.

Actividad No. 21: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos realizará las siguientes operaciones respecto a las actas de conclusiones recibidas del proceso de obtención de categorías docentes:

- Verificar la elaboración del acta y asentar en el Registro de Obtención de categorías docentes los datos de los aspirantes que a propuesta de los tribunales cumplen los requisitos para la categoría docente.
- Confeccionar las Resoluciones de obtención de categorías docentes de los aspirantes que cumplieron los requisitos, para que sean aprobadas por el nivel rectoral. En el caso de los profesores a tiempo completo se confeccionan 3 (una constancia para el expediente docente, una para el expediente laboral y otra que se entrega al profesor), en el caso de los profesores a tiempo parcial se confeccionan 2 (una constancia para el expediente docente y otra que es entregada al profesor).
- Enviar una carta al MES firmada por la Rectora, con la propuesta de los aspirantes que vencieron satisfactoriamente el ejercicio de oposición de las categorías docentes principales PT y PA para su aprobación. Se envían también las actas de conclusiones.
- Recibir la carta con la aprobación de las categorías docentes principales PT y PA enviada por el MES. El documento recibido es digitalizado, se imprimen dos copias del documento para ubicar una en el expediente docente y otra en el expediente

laboral. El título que acredita oficialmente la categoría obtenida es recibido después.

- Entregar a los técnicos que laboran en la Dirección de Recursos Humanos y trabajan con los expedientes docentes y laborales mediante un acta de entrega, las Resoluciones aprobadas y una copia de la carta con la aprobación de las categorías PT y PA o el Título que lo acredita, para que sean ubicados en los expedientes de los profesores.
- Entregar a los profesores los Títulos y las Resoluciones de las categorías docentes otorgadas, asentadas en el Registro de entrega de Resoluciones y Títulos.

Actividad No. 22: Los tribunales de ratificación de categorías desarrollarán los pasos siguientes durante el proceso:

- Revisar mediante un Acta de análisis del expediente docente para la ratificación Anexo No. 17 los expedientes de los profesores que aparecen en lista, previamente definida por la fecha de obtención de la categoría que ostenta el profesor (comprendida entre los 8 primeros meses del año que se analiza), buscando evidencias del cumplimiento de los requisitos exigidos, verificando que posee adecuada preparación y actualización científico pedagógica, según lo dispone la RM No. 128 del 2006.
- Verificar con el jefe de departamento cualquier duda o dificultad que encuentre en la revisión del expediente del profesor implicado, a través del Secretario General del Sindicato y de los criterios emitidos por el Profesor Principal de Año Académico.
- Confeccionar el Acta de conclusiones del proceso de ratificación de las categorías docentes principales y complementarias Anexo No.18 de todos los profesores a los cuales les fue revisado su expediente docente, determinando cuáles ratifican su categoría docente y cuáles no (en el caso de estas últimas debe quedar claro la razón)

- Entregar todas las Actas de conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos, con una constancia de la entrega según el modelo establecido.
- Informar a los jefes de área, los profesores implicados en el proceso a los cuáles se les propone ratificar la categoría docente, y a cuáles no.

Actividad No. 23: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos realizará las siguientes operaciones respecto a las actas de conclusiones recibidas, resultado del proceso de ratificación:

- Revisar cada una de las actas de conclusiones recibidas, verificando que estén correctas.
- Asentar en el Registro de Ratificación de categorías docentes, las propuestas realizadas por el tribunal de los profesores que sí ratifican su categoría docente.
- Confeccionar las Resoluciones de los aspirantes que ratificaron su categoría docente. La Rectora está facultada para aprobar la ratificación de todas las categorías docentes. La confección de las resoluciones es similar a la explicada anteriormente con el proceso de obtención de categorías.
- Enviar a las áreas implicadas un Informe parcial de los profesores que no ratifican su categoría docente a partir de las actas de conclusiones entregadas por el tribunal.
- Los Jefes de departamentos y los directores docentes realizarán el Análisis en el área de los profesores que no ratifican la categoría docente Anexo No. 19 y elaborarán el Plan de medidas correctivas. Ambos documentos deben ser recibidos por la Especialista de la Dirección de Recursos Humanos, la que posteriormente los entregará a la Rectora, la cual tomará la decisión de ratificar, revocar u ofrecer una prórroga a los casos analizados.
- Asentar en el Registro de Ratificación la decisión final de la Rectora, con las categorías docentes ratificadas y elaborar la resolución correspondiente.

- Confeccionar una lista con los profesores que no ratificaron su categoría docente y a los cuales la Rectora le propuso la revocación o aprobó una prórroga enmarcando las fechas de revisión de los expedientes.
- El asesor jurídico debe elaborar las Resoluciones rectoral de revocación y prórroga de categorías docentes correspondientes, a partir de lo analizado anteriormente, (una para cada profesor implicado y dos para la Dirección de Recursos Humanos).
- Entregar a los técnicos que atienden los expedientes todas las resoluciones correspondientes para que sean archivadas en ellos.
- Entregar las resoluciones correspondientes a los profesores, las que serán asentadas en el Registro de entrega de resoluciones.

Actividad No. 24: El especialista de la Dirección de Recursos Humanos realizará los Informes con los resultados obtenidos en los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes Anexos No. 20 y No. 21 a través del completamiento de tablas que recogen dichos datos.

Actividad No. 25: El Director y el especialista de la Dirección de Recursos Humanos en junio efectuarán una reunión de conclusiones del proceso de categorías docentes con los presidentes de los tribunales que sesionaron, para analizar los resultados del mismo.

Actividad No. 26: El Director de Recursos Humanos informará al Miembro del Consejo de Dirección designado por la Rectora para atender el proceso, sobre los resultados alcanzados.

Subproceso de control y autocontrol

Esta etapa es de gran importancia y se pone de manifiesto durante todo el proceso, debe llevarse a cabo por los distintos factores que intervienen en él. El jefe de departamento o director docente realizará chequeos y adoptará las decisiones adecuadas para el cumplimiento de las actividades dispuestas en la proyección

estratégica de las categorías docentes del área. En el Anexo No. 22 se exponen las actividades que deben ser controladas.

Ante la presencia de no conformidades se registran y se procede según el Registro de no conformidades elaborado Anexo No. 23 asumiendo acciones correctivas y preventivas.

Después de realizar el diseño de los subprocesos se revisó la documentación con cada uno de los responsables y sus participantes. Posteriormente se presentó al Director de Recursos Humanos quedando aprobada la primera edición. Esta actividad está estrechamente vinculada a la etapa de implementación ya que en la medida que se terminaron de elaborar los documentos se fueron explicando a los implicados que las utilizarían e inmediatamente comenzó la etapa de implementación.

Etapa 5: Implementación

Esta etapa tiene como objetivo fundamental garantizar el establecimiento del procedimiento de gestión de las categorías docentes, a partir de aplicar lo implementado en la documentación. Para ello es necesario lograr el compromiso de todo el personal para contribuir a la eficacia del proceso y la constante supervisión del Especialista de la Dirección de Recursos Humanos, así como recopilar evidencias de los resultados de su puesta en marcha.

Se incorpora a los responsables de los subprocesos las funciones de coordinación y control. Una vez planificados y definidos los subprocesos deberá iniciarse la parte más compleja la implementación; su puesta en práctica por parte de las diferentes personas y colectivos de la entidad.

En todos los casos la implementación de la documentación correspondiente se llevó a cabo a partir de los pasos:

- Capacitar al personal vinculado a la actividad con relación a la implementación de la documentación.

- Hacer llegar los documentos necesarios para el desarrollo de cada actividad a los participantes de la misma.
- Establecer una fecha para recoger los resultados de la implementación de la documentación.

Se debe mencionar que el procedimiento no se aplicó completamente, sino de forma parcial empleándose en los subproceso de preparación y ejecución así como el control, ya que en los demás subprocesos han existido dificultades originadas por los procesos de integración llevados a cabo en Octubre del 2013 y Septiembre del 2014 ya que muchos jefes de departamento han sido renovados y esto trae como consecuencia que tengan que recibir una capacitación para implementar finalmente este subproceso.

Etapa 6: Análisis de los resultados obtenidos

El objetivo de esta etapa es desarrollar el proceso de evaluación del procedimiento a partir de la medición, análisis y mejora continua del proceso de categorías docentes. El seguimiento y medición se realiza mediante inspecciones iniciales, intermedias y finales a los subprocesos o al proceso de forma general y en etapas apropiadas según la actividad que se inspeccione.

Los controles se realizaron durante la actividad de implementación por los responsables de los mismos. En todos los casos tuvo carácter educativo con el objetivo de potenciar la cultura del uso de los documentos establecidos. La medición de los indicadores que pudieron ser calculados teniendo en cuenta el poco tiempo de implementado el procedimiento y la influencia de dos procesos de integración llevados a cabo en la Uniss en octubre del 2013 y en septiembre del 2014 se ejecutaron por los responsables de los subprocesos.

Como parte de las actividades de revisión y de mejora se debe analizar la pertinencia de los indicadores y las metas propuestas teniendo en cuenta los resultados y la modificación del contexto.

Los indicadores propuestos están sustentados a partir de las deficiencias detectadas, los Objetivos de trabajo, así como lo planteado por la JAN, son los siguientes:

- Correspondencia entre las categorías docentes y la función que se realiza.
 - Disminución de cuadros nombrados por excepción.
 - Aumento de los Profesores principales de año académico con la categoría PT y PA.
- Categorías docentes vencidas.
 - Disminución de los Profesores con categoría docente de I, vencida.
 - Disminución de los Profesores con prórroga aprobada, debido al proceso de ratificación.
- Composición de las categorías docentes.
 - Disminución de los Profesores con categoría docente de I tanto en el claustro a tiempo completo como a tiempo parcial.
 - Profesores que hayan obtenido categorías docentes PT y PA.
 - Profesores que ostenten el grado científico de doctor, cumplan los demás requisitos y no hayan realizado el ejercicio de oposición para la categoría PT.
- Tribunales constituidos por especialidades.
 - Incremento del número de tribunales por especialidades que evalúan las categorías docentes principales A, I y las complementarias.
 - Incremento del número de tribunales por especialidades que evalúan las categorías docentes principales PT y PA.

También se tuvieron en cuenta los datos estadísticos de la Dirección de Recursos Humanos resultado del proceso de categoría docente desarrollado en el curso 2013-2014 Anexo No. 24. Los que serán comparados para verificar si se han cumplido los objetivos propuestos y se comprueba la mejora continua del mismo, a partir de las dificultades detectadas durante la fase de diagnóstico inicial, a pesar del poco tiempo de implementado el procedimiento. A continuación se exponen algunas figuras a partir de las cuales se puede verificar gráficamente la evolución de la composición de las categorías docentes en el período 2010-2014 del claustro a TC y a TP.

En la figura 3.1 se muestra el gráfico de barras correspondiente a la composición del claustro a TC.

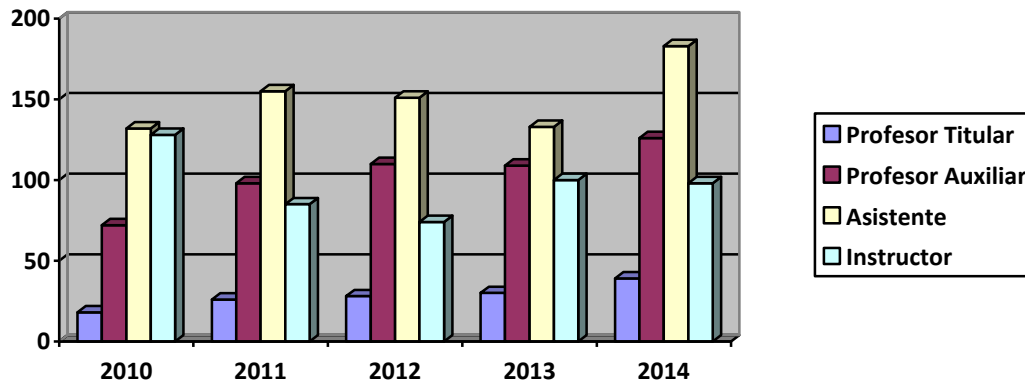


Figura 3.1 Composición de categorías docentes del claustro a TC.
Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia un crecimiento, no acelerado pero paulatino de la categoría docente PT con perspectivas de continuar aumentando porque la Uniss en el 2014 tenía un total de 17 docentes que ostentaban el grado científico de Doctor y aún no habían realizado el ejercicio para la categoría antes mencionada por dificultades relacionadas con la realización del segundo idioma, ya que la Uniss no tiene ninguno aprobado, pero ya se han realizado coordinaciones para realizarlos en otras universidades.

La categoría PA ha tenido un incremento considerable, con una pequeña disminución durante el año 2013 provocado por la integración de la Facultad de Cultura Física. La categoría A también sufrió una pequeña disminución provocada por la misma situación pero en estos momentos ha aumentado, estimulada a su vez por la disminución de los instructores, aunque durante el último período se han mantenido estables situación que debe continuar mejorando mediante la convocatoria habitual pospuesta para enero del año 2015, habitualmente se desarrollaba entre octubre y diciembre de cada año.

En la figura 3.2 se pone de manifiesto el abordaje de la temática en el transcurso del tiempo donde se comprueba la mejora continua de la composición de las categorías docentes en la Uniss, del claustro a TC.

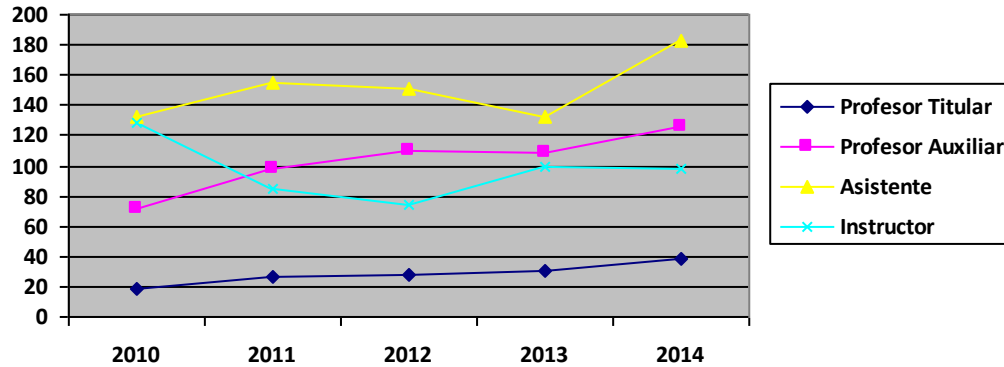


Figura 3.2. Tendencia de las categorías docentes en el claustro a tiempo completo.
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3.3 se muestra la composición de las categorías docentes del claustro a TP, en el cual los logros han sido discretos, originados por la inestabilidad y disminución de los profesores, provocado por el decrecimiento de la matrícula de estudiantes en los CUM. No obstante, se evidencia la disminución acelerada de los profesores con la categoría docente I cumpliendo con los Objetivos de trabajo propuestos, los profesores A han disminuido también pero manifiestan cierta estabilidad.

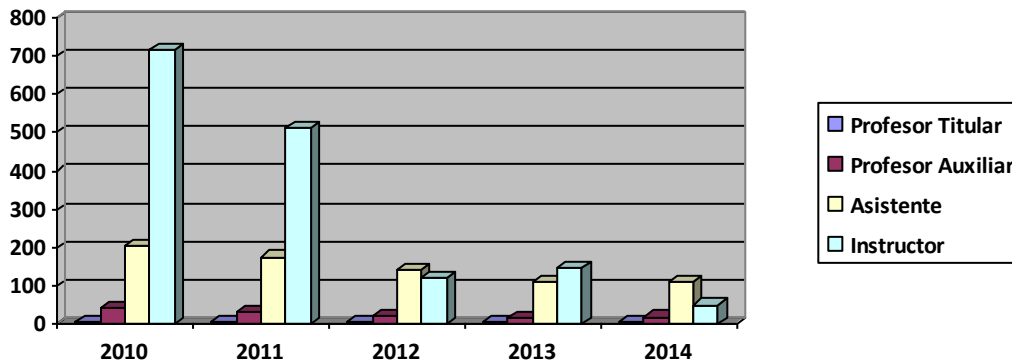


Figura 3.3. Composición de las categorías docentes de los profesores a tiempo parcial.
Fuente: Elaboración propia.

Fi

Se aprecia reducción de los profesores con categoría PT y PA al realizar el balance desde el 2010, sin embargo se muestra en los últimos años cierta estabilidad en el claustro pero con perspectivas de continuar mejorando dichos valores.

Se añade la figura 3.4 que complementa la situación actual del claustro a TP.

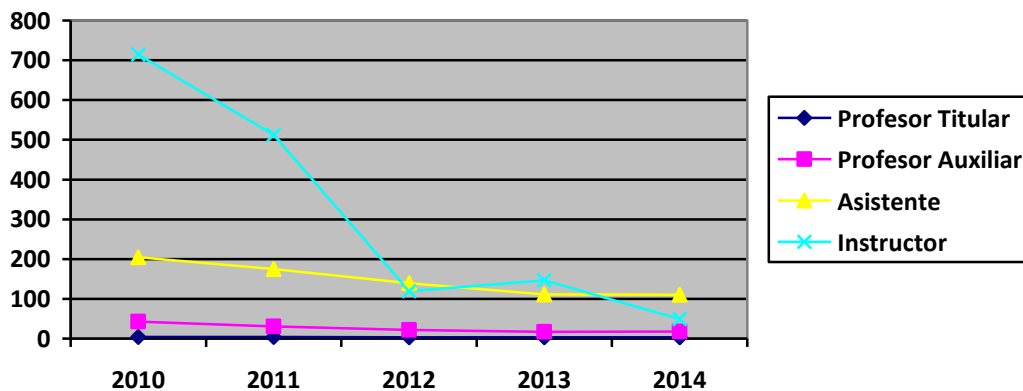


Figura 3.4. Tendencia de las categorías docentes del claustro a TP.
Fuente: Elaboración propia.

La composición de las categorías docentes del claustro, ha incidido en el logro de una mayor especialización para la conformación de los tribunales por cada una de las especialidades. Sin embargo, aunque existe un mayor nivel de respuesta, aún persisten dificultades como: limitación con respecto a la realización del segundo idioma como requisito para la obtención de la categoría docente principal PT, además hay especialidades que no tienen tribunal que las evalúe, en el caso de las categorías docentes principales PT y PA como Matemática-Física, Ciencias Informáticas, Preescolar, Estudios Socioculturales, Economía, Contabilidad, Derecho, Cultura Física, lo que limita en gran medida el ascenso a esa categoría docente.

Las gráficas antes expuestas, expresan los resultados obtenidos durante los últimos cinco años y evidencian el mejoramiento paulatino, pero a la vez constituyen un punto de partida para continuar perfeccionando el trabajo con respecto a la gestión de las categorías docentes. Los beneficios obtenidos se pueden verificar en el Anexo No. 25.

3.2 Validación del procedimiento para la gestión del proceso de categorías

docentes en la Uniss

Para lograr la validación del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss, se utilizó la triangulación de datos, a partir de la observación, los informes realizados, los datos estadísticos confrontados y la entrevista no estructurada aplicada a 15 sujetos que intervinieron en el diagnóstico inicial. El resultado del mismo se expresa a continuación:

➤ Componentes estructurales y funcionales del procedimiento

Fue enfatizada la coherencia en la lógica y organización de las fases, la que evidenció una clara secuencia a partir de las actividades definidas que permiten cumplir los objetivos planteados, que son de fácil aplicación para los sujetos que intervienen en el proceso. Resalta cómo aspecto relevante el subproceso de determinación de las necesidades de categorías docentes, como un paso importante para el logro de los subprocesos que le siguen, pues en ocasiones se concibe como paso inicial del proceso la entrega de la solicitud personal sin tener en cuenta que este tiene antecedentes. La representación gráfica está organizada, clara y flexible ajustada a las necesidades y potencialidades de los sujetos que intervienen.

➤ Fundamentos del procedimiento

Se logró coherencia en los criterios recogidos reconociéndolos como abarcadores ya que centran la atención en la gestión de las categorías docentes para la educación superior ajustado al contexto espirituano. Otros criterios expresan que existe capacidad teórica y solidez en el aporte bajo una lógica de delimitación de las responsabilidades de los principales cuadros que influyen en el proceso. Destacan como aspecto esencial su carácter innovador al asumir la gestión por procesos como eje articulador, lo que está acorde a las demandas actuales para este nivel de enseñanza poniendo en práctica los presupuestos de la gestión de la calidad.

➤ Factibilidad

Se destaca por los sujetos que el procedimiento para la gestión de las categorías docentes se realiza a partir del estudio del escenario concreto con un carácter participativo y dinámico. Su capacidad de ajustarse a las necesidades de los cuadros que mayor relación tienen con el proceso (los jefes de departamento) brinda amplia aplicabilidad práctica.

- Contribución al sistema de conocimientos y habilidades que perfeccionen la gestión del proceso de categorías docentes

Los criterios fueron muy favorables, expresaron que resulta positiva la forma en que se organizó el procedimiento ya que contribuye a la implementación de otras estrategias para apoyar a los sujetos involucrados en el proceso para perfeccionar su desempeño y garantizar cada vez mejores resultados. Además los subprocesos abordados, ofrecen acciones que sirven de guía, para conducir el proceso en su totalidad lo que permite que pueda ser implementado en la práctica como herramienta de trabajo.

- Pertinencia del procedimiento en el contexto de la universidad espirituana

Comprobaron que responde a las demandas identificadas en el contexto. Se destaca su capacidad de ajustarse a las nuevas exigencias de la educación superior determinado por la influencia de la gestión de la calidad con un enfoque de procesos. La propuesta, demostró la utilidad de la determinación de necesidades de categorías docentes y de la planificación como determinantes en un proceso que atañe a todos los docentes de la educación superior independientemente del cargo que posea. Además el procedimiento está acorde con las exigencias actuales con respecto a la preparación y superación de los cuadros del estado cubano, a partir del fortalecimiento de sus habilidades directivas, una de las problemáticas de gran importancia en actualidad.

- Novedad y originalidad

Fue identificado como juicio significativo la concepción metodológica del procedimiento que aporta una visión integral y abarcadora de las dinámicas que se generan en torno al proceso de categorías docentes en el que intervienen varios sujetos y donde resulta

fundamental la preparación de cada uno para cumplir con sus funciones y sobre todo del cuadro que mayor responsabilidad tiene con el mismo (el jefe de departamento o director docente) a partir de su función en la organización, planificación, control y evaluación del profesor universitario en su área. Hasta el momento, las investigaciones sobre el tema habían incidido en diferentes aristas del proceso pero no con el enfoque que proporciona el procedimiento en cuestión como una herramienta de trabajo para los sujetos con responsabilidades en el mismo.

A modo de conclusiones, se logró coincidencia en la calidad del aporte y las potencialidades en el contexto espirituano actual a partir de la necesidad de perfeccionar el proceso de gestión de las categorías docentes. Se reconoció la validez y efectividad de los criterios recogidos en la entrevista aplicada, elementos que permiten darle sostenibilidad a la propuesta constatada en el contexto de la universidad espirituana, para cumplir con los objetivos trazados.

CONCLUSIONES

1. La revisión bibliográfica realizada permitió determinar los referentes necesarios para construir el marco teórico referencial acerca de la gestión de las categorías docentes en las Instituciones de Educación Superior, partiendo del contexto internacional. Se definió la necesidad de asumir el enfoque de procesos, como elemento esencial para llevar a cabo la gestión de las categorías docentes en la Uniss, ya que constituye la vía fundamental para cumplir con los objetivos propuestos.
2. En el diagnóstico realizado, a partir del juicio crítico de los sujetos que tienen participación protagónica, se evidenció que existen insuficiencias en el trabajo sistemático de los departamentos con relación a la planificación y al control de las actividades que favorecen la preparación de los profesores para la obtención y ratificación de categorías docentes, así como en otras coordinaciones necesarias en otras etapas del mismo. Los profesores manifestaron que el requisito más difícil de cumplir son las publicaciones, lo que pudiera resolverse con acciones de posgrado.
3. El procedimiento para la gestión de las categorías docentes elaborado, se caracteriza por la objetividad, la contextualización, la gestión por procesos y tiene como objetivo lograr la mejora continua del proceso. Se estructura en subprocesos a partir de la determinación de necesidades de categorías docentes, la planificación de las acciones a desarrollar, la organización e implementación de las mismas y el control. Resalta además la propuesta de indicadores para evaluar los resultados obtenidos.
4. La validación del procedimiento para la gestión del proceso de categorías docentes en la Uniss a partir de los resultados obtenidos, mediante la aplicación de la triangulación de datos, demostró la factibilidad y pertinencia del mismo, lo que demuestra la contribución a la práctica de esta investigación en el contexto universitario espirituario.

RECOMENDACIONES

1. Ampliar la investigación a partir de la elaboración de instrumentos para aplicar a los miembros de los tribunales, que posibiliten la evaluación del nivel de preparación alcanzado por los profesores para enfrentarse a los procesos, en función de ofrecer niveles de ayuda adecuados con el objetivo de mejorar el desempeño de estos con respecto a las actividades a desarrollar durante el proceso.
2. Incluir en el Diplomado de mandos intermedios que gestiona la Dirección de Cuadros de la Uniss, el procedimiento para gestionar las categorías docentes como parte de la preparación de los jefes de departamento, con el objetivo de ampliar los conocimientos y habilidades que tienen sobre la temática.

BIBLIOGRAFÍA

1. AEC (2013). Asociación Española para la Calidad. *Gestión por procesos*. Extraído el 12 de Julio del 2013 desde <http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/Auditoria-y-Certificacion/Sistemas-deGestion/De-un-vistazo/Que-son-los-sistemas-de-gestion/>.
2. Álvarez, C. M. (1997). *La Escuela en la Vida*. La Habana: Editorial "Félix Varela".
3. Alves, E. (2003). La formación permanente del docente en la escuela. El uso universitario de la tecnología para elevar la calidad del docente en el aula. *Investigación y Postgrado*, 18 (1), Caracas. Extraído el 5 de julio del 2013 desde <http://www.scielo.org.ve/scielo.php>.
4. Añorga, J (1999). *La Educación Avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. La Habana.
5. Báez, R. M. (2008). Compendio de documentos rectores del trabajo normativo de las categorías docentes y condecoraciones. Extraído el 16 de septiembre de 2013 desde <http://www.accuratejobs.com/index2.asp>.
6. Baute, L. M. e Iglesias, M. (2011). Sistematización de una experiencia pedagógica: la formación del profesor universitario. *Pedagogía Universitaria*, 16 (1), 36-49.
7. Benadives M., Gómez-Restrepo C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (1). Extraído el 5 de julio del 2013 desde <http://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>.
8. Bernaza, G. (2004). *Teoría, reflexiones y algunas propuestas desde el enfoque histórico cultural para la educación de posgrado*. MES. La Habana.
9. Blanco, A. y Recarey, S. (1999). *Acerca del rol profesional del maestro. En currículum y profesionalidad del docente*. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana, 13-26.
10. Braslavsky, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 19, Enero-Abril.

11. Cáceres, M. (2009). La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente. Universidad de Cienfuegos, *Revista Iberoamericana de Educación ISSN: 1681-5653*. Cuba.
12. Cantón, I., Valle, R. E., y Arias, A. R. (2008). Calidad de la docencia universitaria: procesos claves. *Educatio Siglo XXI*, 26, 121-160.
13. Capó, J. R. (2013). Sistema de gestión integrada de capital humano para las universidades cubanas. Caso Universidad Agraria de La Habana. *Revista Congreso Universidad*, 2 (3), ISSN: 2306-918X. Editorial Universitaria "Félix Varela".
14. Cárdenas, N. (2010). *El aprendizaje de los docentes desde el ejercicio de su profesión*. Extraído el 25 de marzo de 2013 desde <http://www.revistavarela.rimed.cu/articulos/rv0907.pdf>.
15. Castells, L. (2005). La evaluación de la Gestión de los recursos humanos académicos: una necesidad para el desarrollo de los Institutos Superiores Pedagógicos. *Revista Electrónica Luz*, 4 (4). Holguín.
16. Castro, F. (1984). Discurso pronunciado en el Acto Central por el XXXI Aniversario del asalto al Cuartel Moncada celebrado en Cienfuegos. Extraído el 15 de diciembre del 2014 desde <http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/1984/esp/f260784e.html>.
17. Castro, F. (2005). Discurso pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina el 20 de agosto.
18. Categoría de profesorado de Universidades de Cataluña. (2012). Extraído el 11 de julio de 2013 desde <http://www20.gencat.cat>.
19. CECESS. (2014). *Plan de Trabajo*. Centro de Estudios de Ciencias de la Educación de Sancti Spíritus "Raúl Ferrer Pérez".
20. Ciudad Universitaria "José Trinidad Reyes". (1992). *Consejo de Educación Superior. Normas académicas de la Educación Superior*.

21. CONEAU. (2008). Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación Superior Universitaria. *Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias*.
22. Consejo Universitario de la Universidad Central del Ecuador. (1988). *Reglamento de Docencia Universitaria*.
23. Constitución de la República de Cuba (1976). Extraído el 22 de abril del 2014 desde <http://www.cuba.cu/gobierno/cuba.htm>.
24. CRES (2008). Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Cartagena de Indias, Colombia.
25. Cuesta, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. 3ra.ed. Editorial "Félix Varela" y Academia.
26. Echevarría, M. C. (2011). *Estrategia de gestión de la formación científico-investigativa del docente universitario*. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran" Santiago de Cuba.
27. Escalafón del magisterio nacional y sus categorías. (1988) Quito – Ecuador. Extraído el 9 de julio de 2013 desde <http://educacion.gob.ec/escalafon-del-magisterio-nacional-y-sus-categorias/>.
28. Escuela Superior del Partido "Nico López". (2010). Convocatoria para cambio de categoría Docente Curso 2010-2011. Extraído el 22 de febrero de 2014 desde <http://sep.cubava.cu/rokdownloads/Docencia/Convocatoria%20cambio%20de%20categoria%2010%20-%2011.doc>.
29. Fat, G. (2011). Acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los centros universitarios municipales (CUM) Parte I. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3 (24), 56-72.
30. Fernández, A. (2013). Los sistemas de gestión integrada de capital humano. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Extraído el 13 de julio de 2014 desde <http://caribeña.eumed.net/sistemas-gestión-integrada-capital-humano/>.
31. Ferriol, F. En torno a la gestión estratégica en la formación del profesional. *Pedagogía Universitaria*, 16 (3), 21-37.
32. Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación*. Madrid. Paidós.

33. Freire, P. (1998). *Pedagogía da atonomia. Saberes necesarios á práctica educativa*. Brasil: Editora Paz e Terra S.A,
34. Fuentes, S. (2005). *Comunicación: eje estratégico para la gestión del cambio educativo*. *Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ- 1 (2)*. Extraído el 16 de diciembre del 2012 desde www.fisec-estrategias.com.ar.
35. Galarza, J. (2007). *Modelo para evaluar la gestión de los procesos de Planificación Estratégica, Conformación y Evaluación de los Objetivos en las Instituciones de Educación Superior adscritas al Ministerio de Educación Superior*. Tesis doctoral.
36. García, G. y Addine, F. (2004). *Formación Permanente de Profesores. Retos del Siglo XXI*. En *Materiales* del CIED. Formato digital.
37. García, Y. (2013). *La cultura profesional docente*. *Pedagogía Universitaria*, 18 (1).
38. Gómez, I. (2012). *Balance del proceso de categorización de la Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez": Período 2009-2012*. Datos no publicados.
39. Gómez, I. (2013). *Responsabilidades de los cuadros con respecto al proceso de categorías docente*. Datos no publicados.
40. González, J. C., Alpizar Fernández, R., & Baute Álvarez, L. M. (2014). *Una mirada a la gestión del trabajo metodológico de los jefes de departamento docente universitario*. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 6 (4), 19-24.
41. González V. (2000, abril). *La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación*. Comunicación presentada al Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores. Universidad Federal de Santa María, Río Grande del Sur.
42. Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2006) *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.
43. Horruitiner, P. (2006). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. Editorial "Félix Varela". La Habana.
44. Imbernón, F. (1998). *La formación y el desarrollo profesional del profesor*. Barcelona. Editora Grao.
45. Instituto Universitario Francisco de Asís (2008). *Propuesta del CADEM sobre Categorización Docente*.

46. José, F. (2012, Mayo). *La educación superior y el docente del futuro en América Latina*. Comunicación presentada al VI Congreso de Investigación, Innovación y gestión educativa. Universidad externado de Colombia, Monterrey.
47. Marcelo, C. (1995). *Formación del Profesorado para el cambio Educativo. Capítulo I: Estructura conceptual de la formación del profesorado*, Barcelona.
48. Martínez, A. B. (2008). El Docente Universitario y su Espacio de Formación: Fundamentación de una propuesta. *Docencia Universitaria*, 9 (2).
49. Martínez, M. (2003). *Naturaleza y principios de la Filosofía de la educación. Una reflexión*. En Filosofía de la educación. Selección de lecturas. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
50. Mas, O. (2011). El profesor Universitario: sus competencias y formación. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del profesorado*, 15 (3), Diciembre. Extraído el 18 de julio de 2013 desde <http://www.ucp.es>.
51. Medina, A. y Domínguez, C. (1989). *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid: Cincel.
52. Medina, A. (1998, Noviembre). *Organización de la formación y desarrollo profesional del docente universitario*. Comunicación presentada al V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas, Madrid.
53. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (1993). *Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior. Resolución No. 25/1993*, La Habana.
54. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (1994). *Para establecer la categoría de Profesor Consultante. Resolución No. 153/1994*, La Habana.
55. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2004). *Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. Resolución No. 132/2004*, La Habana.
56. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2006). *Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior. Resolución No. 128/2006*, La Habana.
57. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2007). *Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior. Resolución No. 210/2007*, La Habana.

58. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2008). *Sistema de superación de profesores (SSP) de los Centros de Educación Superior adscritos al MES. Instrucción No. 3/2008*, La Habana.
59. Ministerio de Educación Superior, Cuba: *Bases metodológicas y conceptuales para el proceso de diseño, implementación y control de la planificación estratégica y la dirección por objetivos basada en valores*, La Habana.
60. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2009). *Propuesta de Bases para una Política sobre Publicaciones Científicas en los centros adscritos al Ministerio de Educación Superior*. Versión del 1 de Junio, La Habana.
61. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2010). *Reglamento de organización docente de la educación superior. Resolución No. 120/2010*, La Habana.
62. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2011). *Indicaciones conjuntas del Director de Formación de profesionales y del Jefe del departamento independiente de Enseñanza Militar del MES, sobre la preparación de los profesores de las universidades en Seguridad y Defensa Nacional donde se incluye la preparación en Defensa Civil con énfasis en la reducción de desastres*, La Habana.
63. Ministro de Educación Superior, Cuba. (2013). *Acerca del Sistema de Planificación del Ministerio de Educación Superior. Instrucción No. 04/2013*, La Habana.
64. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2013). *Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base*. Documento aprobado por el Consejo de Dirección del MES, celebrado el 30 de agosto de 2013, incluye las modificaciones aprobadas. Editorial Poligráfica "Félix Varela", La Habana.
65. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2013). *Objetivos de Trabajo de la Organización para el año 2014*, La Habana.
66. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2014). *Pautas para la elaboración de los sistemas y planes de superación de profesores e investigadores de las universidades adscritas al Ministerio de Educación Superior*. Dirección de Posgrado, La Habana.

67. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2014). *Sistema de Evaluación y Acreditación de las IES de la República de Cuba. Resolución No. 24/2014*, La Habana.
68. Ministerio de Educación Superior, Cuba. (2014). *Procedimiento para la evaluación de los profesores universitarios del Sistema de la Educación Superior. Resolución No. 66/2014*, La Habana.
69. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba. (2012). *Modificación del Artículo 10 de la Resolución 27, "Reglamento General sobre la Organización del Salario". Resolución No. 17/2012*, La Habana.
70. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Cuba. (2014). Código de Trabajo. Ley No. 116/2014, La Habana.
71. NC 3000: 2007. Norma Cubana NC 3000: 2007: *Sistema de gestión integrada de capital humano – Vocabulario*, 2007, La Habana, Ed. Oficina Nacional de Normalización (NC), en www.nc.cubaindustria.cu.
72. NC 3001: 2007. Norma Cubana NC 3001: 2007: *Sistema de gestión integrada de capital humano – Requisitos*, 2007, La Habana, Ed. Oficina Nacional de Normalización (NC), en www.nc.cubaindustria.cu.
73. NC 3002: 2007. Norma Cubana NC 3002: 2007: *Sistema de gestión integrada de capital humano – Implementación*, 2007, La Habana, Ed. Oficina Nacional de Normalización (NC), en www.nc.cubaindustria.cu.
74. NC ISO 9001: 2008. Sistema de Gestión de la Calidad. Requisitos.
75. Orellana (2004). *La Gestión Universitaria*. Extraído el 24 Febrero de 2014 desde <http://www.monografias.com>.
76. Partido Comunista de Cuba (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba.
77. Peña, D. y Prat, A. (2006) *Cómo mejorar la calidad*. Madrid: Manuales del IMPI.
78. Peñalosa, L. (2013). Formación profesional del docente universitario a través de las TIC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*, 10, Enero-Junio.
79. Rectorado de la Universidad Autónoma de Entre Ríos. (2012). *Resolución 891-12 Convocatoria al Proceso de categorización de Docentes Interinos*. Paraná.

80. Reglamento de los Prestadores de servicios profesionales docentes. (2004) Sesión No. 697 del 26 de febrero de 2004. Colombia. Extraído el 9 de julio de 2013 desde <http://www.uia.mx/>.
81. Reglamento para Ingreso, Ascenso y/o Ratificación en la docencia ordinaria (2010). *Resolución nº 1928-2010/upeu-cu, Universidad Peruana Unión.*
82. República Bolivariana de Venezuela (2000). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.* Despacho del Presidente Hugo Chávez Frías del 04 de octubre de 2000. Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela nº 5.496 Extraordinario del 31 de octubre de 2000. Extraído el 16 de setiembre de 2013 desde <http://www.oas.org/juridico/.pdf>
83. Revista Temas (2009), 57, enero-marzo, 4-88.
84. Rodríguez, A (2012). *Propuesta de estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente en el Instituto Técnico Militar "José Martí".* Tesis en opción al Grado Científico de Máster en Ciencias de la Educación Superior, Universidad de La Habana, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Cuba.
85. Rodríguez, J. L. (2007). Ley Orgánica de Universidades. Extraído el 15 de Diciembre de 2013 desde <http://secretariageneral.ugr.es/>.
86. Rojas, I (2007). *La superación profesional: una forma de superación permanente para los docentes.* Extraído el 12 de julio de 2013 desde <http://www.monografías.com>.
87. Román, E. (2014, Febrero). *Papel de la pedagogía en la universidad contemporánea. El profesor especialista.* Comunicación presentada al Congreso Internacional de Universidad 2014. La Habana, Cuba.
88. Tristán, B. (2005). Gestión del conocimiento en las organizaciones. Potencialidades y limitaciones en las IES. *Revista Cubana de Educación Superior, 1, 2-12.*
89. Tristán, B. (2005). Gestión en las Universidades. CEPES-UH. La Habana, Cuba.
90. Tristán, B. (2006). El desarrollo de la calidad en la Educación Superior. En busca de su racionalidad sistémica. *Revista Cubana de Educación Superior, 26, (2), 4-12.*
91. Trujillo, N. (2007). *La evaluación de la calidad del desempeño investigativo de los docentes de las universidades pedagógicas.* Tesis en opción al Grado Científico de

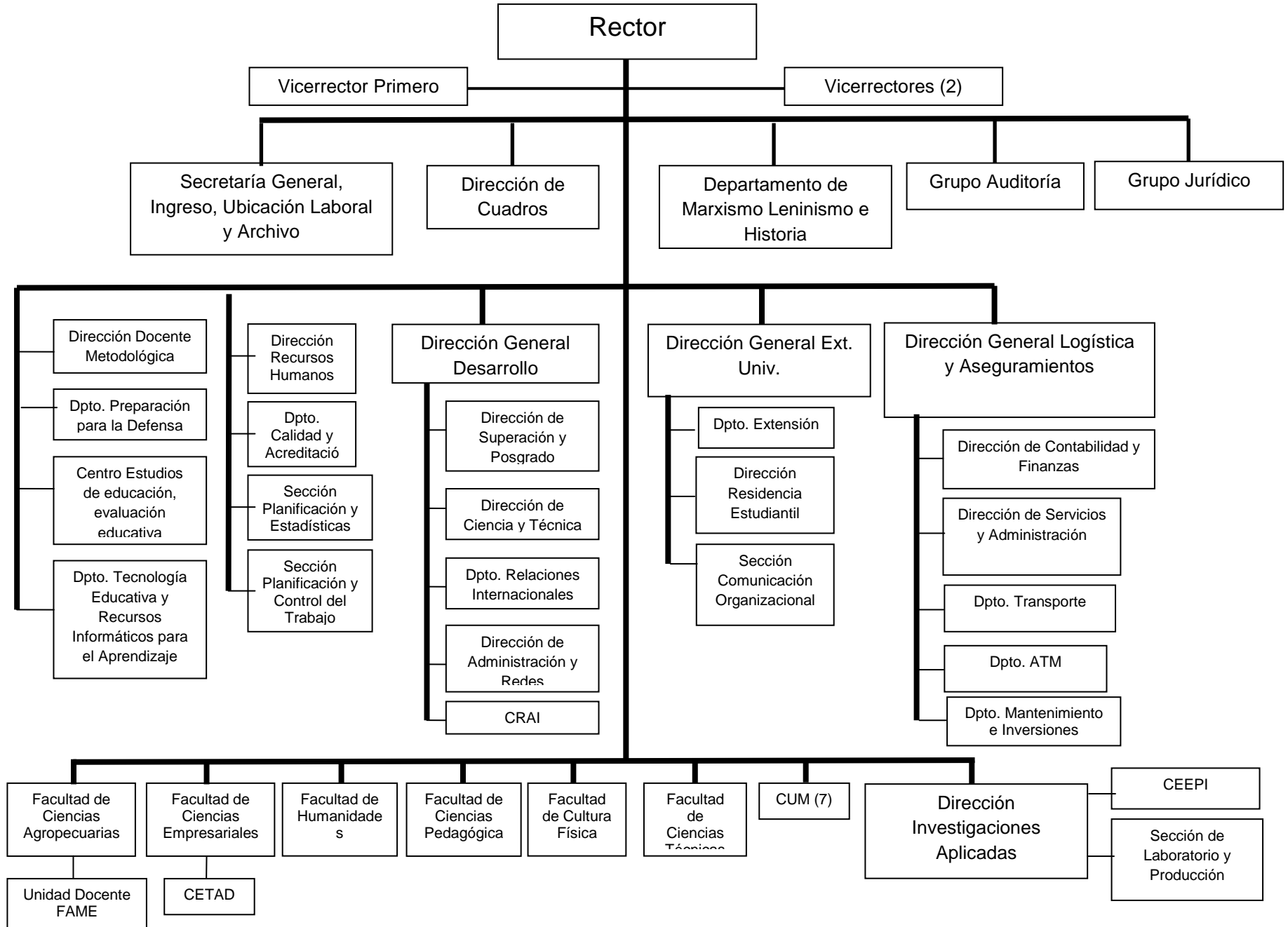
Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela Morales” Villa Clara.

92. Tünnermann, C. (2000). *Calidad, evaluación institucional, acreditación y sistemas nacionales de acreditación*. Instituto Latinoamericano de Educación para el Desarrollo.
93. Unesco. (1996). Reunión Regional para la preparación de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Habana, Cuba, 18 - 22 de noviembre.
94. Unesco. (1998). Conferencia mundial sobre la Educación Superior. *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, París.
95. Unesco. (2009). *Conferencia mundial sobre la Educación Superior*. Comunicado final *La nueva dinámica de la Educación Superior y la búsqueda del cambio social y el desarrollo*, Paris.
96. Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” (1997). *Reglamento del Escalafón Docente*. Tarija, Bolivia.
97. Universidad de Ciencias Pedagógicas. (2011). *Resumen de la Relatoría del II Taller de Integración Universitaria a nivel Municipal*. COPESUM-Sancti Spíritus.
98. Universidad de las Ciencias Informáticas. (2011). *Procedimiento de categorización docente*, La Habana.
99. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2009). *Convocatoria para el proceso de cambio de categoría Curso 2009-2010*. Dirección de Recursos Humanos.
100. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2010). *Convocatoria para el proceso de cambio de categoría Curso 2010 -2011*. Dirección de Recursos Humanos.
101. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2011). *Convocatoria para el proceso de cambio de categoría Curso 2011-2012*. Dirección de Recursos Humanos.
102. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2012). *Convocatoria para el proceso de cambio de categoría Curso 2012-2013*. Dirección de Recursos Humanos.

103. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2013). *Convocatoria para el proceso de cambio de categoría Curso 2013-2014*. Dirección de Recursos Humanos.
104. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2011). *Proyección para el cambio de categoría docente*. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado.
105. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2012). *Informe de autoevaluación para la Evaluación Institucional*.
106. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2012). *Informe de conclusiones de la Evaluación Institucional*.
107. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2013). *Informe de conclusiones de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior*.
108. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2012). *Informe del cumplimiento de los Objetivos de trabajo del año*.
109. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2013). *Informe del cumplimiento de los Objetivos de trabajo del año*.
110. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2014). *Informe del cumplimiento de los Objetivos de trabajo del año*.
111. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2014) *Plan de Capacitación*.
112. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2012). *Proyección para el cambio de categoría docente de la Uniss*. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado.
113. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2014). *Manual de Funcionamiento Interno*.
114. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2014). *Reglamento Orgánico*.
115. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2015). *Objetivos y criterios de medidas*.
116. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. (2013). *Planificación estratégica 2013-2016*.
117. Universidad del País Vasco Euskal Herriko Uniberstsitea. (2007). *Guía de Gestión para un centro universitario. Basada en la Gestión por procesos, 1-100*.

118. Universidad Nacional de La Plata. (2009). *Programa de Incentivos Categorización Cuarta Convocatoria*. Secretaria de Ciencia y Técnica.
119. Universidad Peruana Unión (2010). *Reglamento para Ingreso, Ascenso y/o Ratificación en la docencia ordinaria. Resolución nº 1928-2010/upeu-cu*.
120. Vargas, L. M. (2010). *La formación docente*. Congreso Iberoamericano de Educación. METAS 2021. Buenos Aires, República Argentina.
121. Vecino, F. (2002). Conferencia Especial. *La Educación Superior Cubana, en la búsqueda de la excelencia*. 3ra Convención Internacional Universidad.
122. Vega, Á. M. (2006). La superación profesional de los profesores a tiempo parcial para desarrollar con calidad el proceso de cambio de categoría docente. Extraído el 16 de mayo de 2014 desde <http://www.maestrosociedad.rimed.cu>.
123. Velázquez, R. (2009). Perfeccionamiento de los procesos universitarios: Un acercamiento a las herramientas de gestión. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1 (9), noviembre.
124. Zilberstein, J. (2006). *Preparación pedagógica integral para profesores integrales*. Editorial "Félix Varela", La Habana.
125. Zumba, A. (2014, Febrero). *La superación. Una propuesta a las insuficiencias en la superación profesional pedagógica para los docentes de la escuela superior pedagógica de Kuanza Norte, república de Angola*. Comunicación presentada al Congreso Internacional de Universidad 2014. La Habana.

Anexo No. 1
ORGANIGRAMA GENERAL UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS “JOSÉ MARTÍ PÉREZ”



Anexo No. 2

Composición del claustro por categorías docentes y científicas (2010-2014)

Aspectos	2010				2011				2012				2013				2014			
	TC	%	TP	%	TC	%	TP	%	TC	%	TP	%	TC	%	TP	%	TC	%	TP	%
ATD	1	0.28	-	-	1	0.26	1	0.13	1	0.27	2	0.70	1	0.26	2	0.71	1	0.22	2	1.09
Instructor	128	36.57	715	73.94	85	22.66	512	70.81	74	20.38	119	42.04	100	26.88	147	52.50	98	21.92	49	26.92
Asistente	132	37.71	205	21.19	155	41.33	175	24.20	151	41.59	139	49.11	133	35.75	111	39.64	183	40.93	110	60.43
P. Auxiliar	72	20.57	43	4.44	98	26.13	31	4.28	110	30.30	22	7.77	109	29.30	17	6.07	126	28.18	18	9.89
P. Titular	18	5.14	4	0.41	26	6.93	4	0.55	28	7.71	3	1.06	30	8.06	3	1.07	39	8.72	3	1.64
Doctor	31	8.85	4	0.41	35	9.33	4	0.55	40	11.01	3	1.06	47	12.63	4	1.42	56	12.52	3	1.64
Máster	144	41.14	67	6.92	195	52.00	79	10.92	201	55.37	66	23.32	204	54.83	84	30.00	205	45.86	67	36.81
Total Docentes	350	100	967	100	375	100	723	100	363	100	283	100	372	100	280	100	447	100	182	100

Nota: Composición de las categorías docentes del claustro a tiempo completo (TC) y a tiempo parcial (TP)

Fuente: Estadísticas de la Dirección de Recursos Humanos 2010-2014.

Anexo No. 3

Mapa de procesos de la Dirección de Recursos Humanos de la Uniss



Anexo No. 4
Encuesta a profesores de la Uniss.

Estimado profesor:

Con el presente cuestionario se aspira a conocer las dificultades que presenta el proceso de categorías docentes en la institución. Por ello necesitamos que de forma anónima brinde su valiosa y sincera colaboración.

Muchas gracias.

1. Sexo: F _____ M _____
2. ¿De qué especialidad es graduado? _____
3. Años de graduado: _____
4. Categoría Docente que posee.
____ Profesor Titular ____ Profesor Auxiliar ____ Asistente ____ Instructor
____ Otra ¿Cuál?
5. Formación Académica:
____ Grado científico. Especialidad:
____ Título académico. Especialidad:
____ Ninguna
6. Años de experiencia en la docencia universitaria: _____
Si es un profesional procedente de un sector que no sea la educación superior especificar los años de experiencia profesional _____
7. ¿Ha elevado su categoría docente en los últimos tres años? Sí _____ No _____
8. Si se encuentra en estos momentos en el proceso de obtención o ratificación de la categoría docente o ya lo pasó durante este curso, ¿diga cómo entró al mismo?:
____ Formó parte de la planificación de su departamento.
____ Lo realizó a través de autogestión
____ A través de un análisis fuera de la planificación.
____ Lo conocía con tiempo de antelación
9. ¿Conoce los documentos rectores a presentar para la obtención o ratificación de la categoría docente? Sí _____ No _____
10. ¿Ha presentado a la Dirección de Recursos Humanos la documentación requerida para la categoría docente a la que aspira? Sí _____ No _____
11. Con qué frecuencia actualiza su expediente docente en la Dirección de Recursos Humanos:
____ Mensual
____ Semestral
____ Anual
____ Demoro más de un año
____ Lo hago solo si tengo que cambiar o ratificar la categoría.
12. ¿Considera que en la Uniss existe una infraestructura adecuada que apoye el proceso de categorización docente? Sí _____ No _____
Por qué: _____

13. Según su criterio ¿considera que la Uniss apoya el proceso de categorización docente a partir de?:
____ Una adecuada proyección
____ Planificación adecuada de los cursos de idioma, PSCT y otros cursos

- Preparación de los documentos
- Con la realización de eventos, talleres, intercambios.
- No existe apoyo

14. ¿Encontró ayuda y orientación en la Dirección de Recursos Humanos sobre los conocimientos y la reglamentación acerca de las acciones a desarrollar durante los procesos?

- Totalmente
- En gran medida
- Medianamente
- Poco
- Nada

15. ¿Tiene apoyo de su jefe de departamento y de sus compañeros de trabajo para realizar los procesos con calidad?

- Totalmente
- En gran medida
- Medianamente
- Poco
- Nada

16. Si estuvo insertado en algún proceso de categorización anterior y no concluyó, la causa fue:

- No cumplió los requisitos ¿Cuál? _____
- Tuvo inadecuada proyección
- No tuvo el apoyo necesario
- No aprobó los ejercicios de oposición
- Por otra causa

17. A su consideración, ¿cuál es el requisito que resulta más difícil cumplir para la categoría docente a la que aspira o que debe ratificar? ¿Por qué?

18. ¿Se siente preparado para desarrollar con éxito los ejercicios de oposición establecidos para la categoría docente a la que aspira? Sí _____ No _____

19. Según su conocimiento, ¿existe algún documento donde su jefe de departamento planifique todas las acciones necesarias para la preparación y cumplimiento de los requisitos para el cambio o la ratificación de categoría? Cuál

Sí _____ No _____

20. Mencione tres elementos que considere, incidan negativamente en los proceso de obtención y ratificación de las categorías docentes en la Uniss.

21. Proponga tres acciones que considere, para mejorar el proceso de obtención y ratificación de las categorías docente en la Uniss.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo No. 5

Guía de entrevista semi-estructurada a los cuadros de la Uniss

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar específico: _____

Nombre del entrevistado: _____

Edad: _____

Años de experiencia docente: _____

Años de trabajo en la educación superior: _____

Cargo: _____

Categoría docente: _____

Categoría científica: _____

Descripción general del proyecto. (Participante elegido, motivos por el cual fue seleccionado)

Características de la entrevista: Confidencialidad, duración aproximada de 30 minutos.

Esta Guía de entrevista tiene como objetivo obtener criterios y valoraciones sobre algunos aspectos relacionados con la gestión del proceso de categorización docente en la Uniss. Los resultados de la investigación podrían ayudar a solucionar las dificultades que más afectan el proceso en nuestra institución.

Preguntas:

1. ¿Qué opina de la gestión del proceso de categorización docentes en la Uniss?
2. ¿Qué perspectivas tiene el Ministerio de Educación Superior y a su vez la Uniss, referido a la gestión del proceso de categorización?
3. ¿Considera usted que el proceso de categorización docente debe ser debidamente gestionado? ¿Por qué?
4. Enumere las dificultades que afectan el proceso de categorización docente en la Uniss
5. Según su criterio, ¿cuáles pudieran ser las vías y mecanismos para su mejoramiento?
6. ¿Qué metas cree usted, deben trazarse los docentes de la Uniss para mejorar su preparación con respecto del proceso de categorización?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo No. 6

Guía de entrevista semi-estructurada a los jefes de departamento de la Uniss

Fecha: _____ Hora: _____ Lugar específico: _____

Nombre del Entrevistado: _____

Edad: _____ Género: _____ Cargo: _____

Categoría docente: _____ Categoría científica: _____

Descripción general del proyecto. (Participante elegido, motivos por el cual fue seleccionado)

Características de la entrevista: Confidencialidad, duración aproximada de 30 minutos

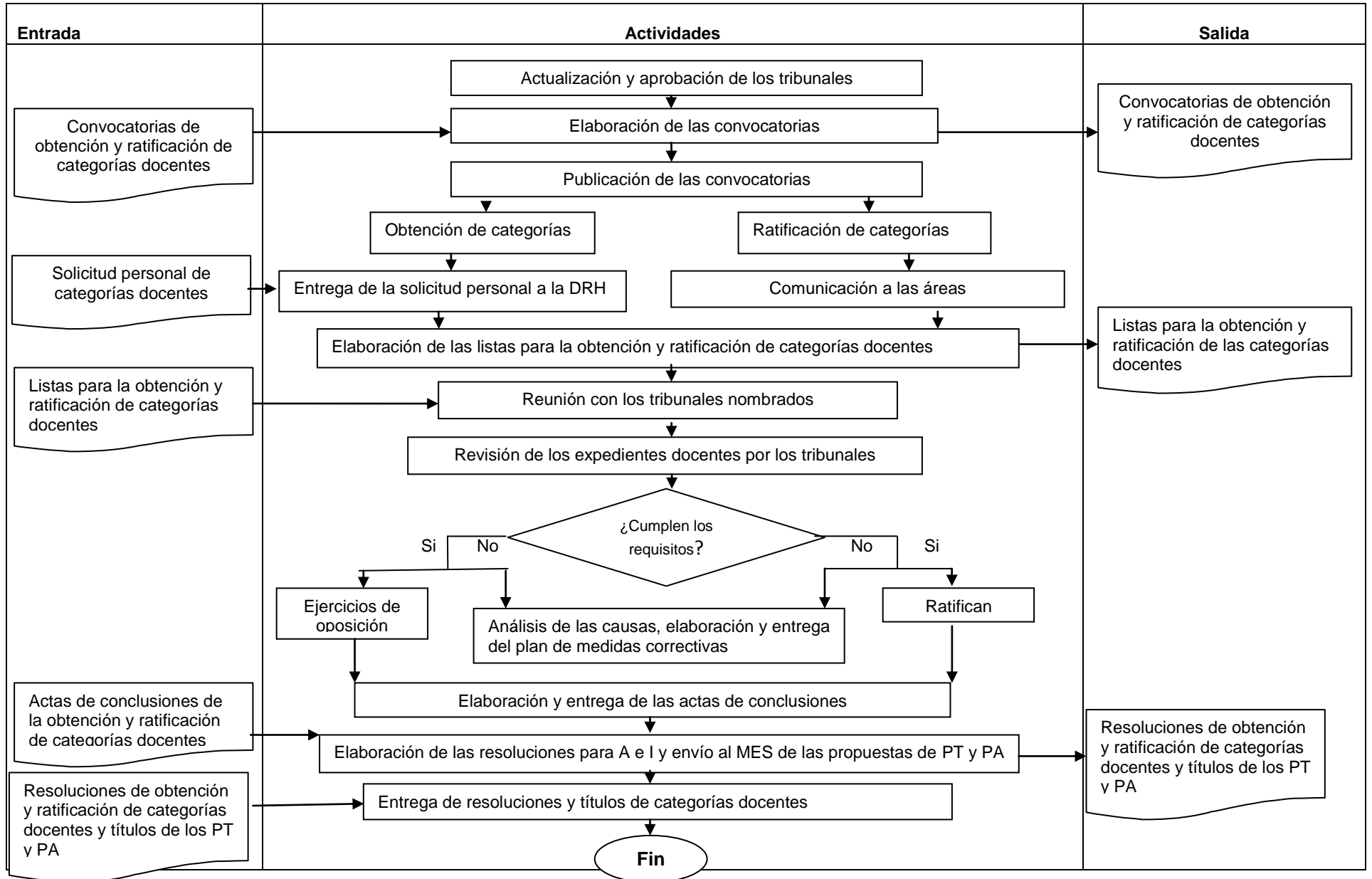
Preguntas

1. La gestión del proceso de categorización de los profesores en la Uniss ha mejorado considerablemente, pero aún persisten algunas dificultades con respecto al cumplimiento de todos los requisitos para la obtención o ratificación de categoría docente. ¿Cuál es su opinión al respecto?
2. ¿Cree usted que se estén aprovechando todas las potencialidades que tiene la institución en cuanto a la planificación de las actividades con el objetivo de preparar y apoyar a los profesores que se enfrentarán al proceso de categorización docente?
3. ¿Se siente preparado para planificar y organizar el trabajo de los docentes de su departamento con vistas al proceso de categorización docente?
4. ¿Considera importante la adecuada coordinación entre la Dirección de Recursos Humanos, los vicerrectorados y los departamentos, con el objetivo de trazar el procedimiento a seguir para gestionar el proceso de categorización docente?
5. Desde su experiencia, ¿qué acciones deberían desarrollarse a corto plazo, para mejorar la gestión en los departamentos, con vistas al proceso de categorización docentes?
6. ¿Ha tenido su departamento resultados significativos en este sentido?
7. Enumere las dificultades que enfrenta para planificar las actividades para el cumplimiento de los requisitos del proceso categorización docente de los profesores de su departamento.
8. En su departamento se realiza la identificación de Necesidades de capacitación como elemento fundamental a tener en cuenta en la planificación de las acciones necesarias para la preparación de los docentes para el proceso de categorización docente.
9. Comente brevemente los pasos que usted sigue para lograr planificar las acciones necesarias que deben realizar los docentes de su departamento para prepararse y cumplir los requisitos para la categorización docentes. Refiérase a los documentos que emplea que le sirven como herramientas.
10. Proponga 3 (tres) medidas para mejorar la gestión del proceso de categorización docente en la Uniss.

Muchas gracias por su colaboración

Anexo No.8

Diagrama de Flujo del Subproceso de organización e implementación del proceso de categorías docentes en la Uniss



Anexo No. 9

Documentos a presentar para la obtención o ratificación de categorías docentes

Como establece la Resolución No. 128 del 2006, todo aspirante a obtener por primera vez una de las categorías docentes principales y complementarias, tiene que confeccionar un expediente docente, el que debe actualizar periódicamente con el objetivo de obtener otra, o ratificar la que ostenta. Éstos deben actualizarse con los documentos originales, en caso de ubicar fotocopias deben estar cotejadas o deben ser verificadas mediante el original, por el Auxiliar Técnico de la Docencia de la Dirección de Recursos Humanos que atienden los expedientes docentes. A continuación se da a conocer cuáles son los documentos y la forma de acreditar el cumplimiento de esos requisitos según las particularidades que tiene la Uniss:

- a) Modelo de expediente del docente actualizado, para las categorías principales y complementarias, además deben incluirse dos fotos tipo carnet y la autobiografía.
- b) Certificaciones que acrediten los requisitos establecidos de tiempo, nivel, y conocimientos exigidos que correspondan, de acuerdo a la categoría docente:
 - ✓ Fotocopia cotejada con el título del último nivel escolar alcanzado;
 - ✓ Documento que acredite el Índice académico o la certificación de notas;
 - ✓ Resolución o título de la categoría docente que ostenta (si ya está categorizado);
 - ✓ Actas de los ejercicios de idiomas y Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología;
 - ✓ Títulos académicos obtenidos (Acreditado por el título o el Dictamen de la Comisión Nacional de Grado Científico o Científico de la Secretaría General).
 - ✓ Documentos que acrediten el cumplimiento de la superación básica y especializada trazada por el departamento o su entidad de origen: cursos de posgrados recibidos, entrenamientos, diplomados, conferencias especializadas, seminarios, talleres, debate científico, entre otras. Siempre de los últimos cinco años.
 - ✓ Certificaciones que acrediten haber cumplido las funciones de la categoría docente principal que ostente; posgrados impartidos, dirección de procesos académicos, de dirección y desarrollo de trabajo metodológico, publicaciones científicas (Acreditado por el Centro de Recursos para el aprendizaje y la información de la

Uniss), resultados científicos obtenidos partir de la labor desplegada en proyectos (Acreditado por el Consejo Científico del Centro, la facultad, el Centro Universitario Municipal o la entidad con que se vinculó), trabajo presentados en eventos, (certificados que lo acreditan) participación en la formación docente de los profesores con categorías precedentes (resolución de nombramiento de tribunales de categorías docentes), participación en la formación científico-educativa de los profesores con categorías precedentes (tutor, oponente o tribunal de tesis de diploma, de maestría o doctorado, acreditado por el vicedecano docente, subdirector, comité académico), resultados obtenidos por otra responsabilidades desempeñadas (aval que así lo certifique). Siempre de los últimos cinco años.

✓ Documentos que acrediten el prestigio y reconocimiento alcanzado en las actividades que desarrolla en sentido general.

- c) Evaluaciones docentes con el resultado del trabajo de los aspirantes, si el aspirante es un profesional que proviene de la producción y los servicios y se va a categorizar por primera vez, debe traer una copia de la última evaluación laboral (si es un adiestrado que concluye su servicio social incorporar una copia de la evaluación final del adiestrado).
- d) Evaluación social y moral, cuando sea necesario a juicio del tribunal, las que son acreditadas por el Decano de la facultad, Director de Centro Universitario Municipal o centro de estudio, incluyendo la opinión de las organizaciones estudiantiles y/o del jefe del centro donde labora el aspirante.
- e) Una solicitud personal firmada por el Jefe de Departamento y avalada por el decano de la facultad, el director de centro universitario municipal o de centro de estudio, donde exprese el motivo de la solicitud para aspirar a la categoría que se propone, justificado a partir de la función a cumplir con dicha categoría.

Nota: En el caso de los profesores que tienen que ratificar su categoría docente no deben acreditar el requisito asociado a los conocimientos de PSCT e Idioma, ni deben entregar solicitud personal.

Anexo No. 10

**Guía para la revisión de expedientes de aspirantes a las categorías docentes A, I y
ATD**

- Fecha de la revisión del expediente: _____
- Nombre del aspirante: _____
- Categoría que posee: _____
- Categoría a la que aspira: _____
- Área donde imparte docencia: _____
- Título de nivel superior alcanzado: _____
- Índice académico: _____
- Antecedentes: _____
- Años de experiencia laboral: _____
- Años de experiencia en la docencia: _____
- Resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño: _____

- Resultados obtenidos en la superación recibida: _____

- Participación en trabajos investigativos y los resultados en la actividad profesional:

- Materiales o publicaciones científicas realizadas, destacar cuáles y donde han sido publicadas: _____

- Conocimientos de PSCT, Fecha: _____, Calif.: _____
- Conocimientos del idioma _____, Fecha: _____, Calif.: _____
- Otros aspectos a destacar:

Nombre del miembro del tribunal que revisó el expediente: _____

Anexo No. 11

Guía para la revisión de expedientes de aspirantes a las categorías docentes PA y PT

- Fecha de la revisión del expediente: _____
- Nombre del aspirante: _____
- Categoría que posee: _____
- Fecha de obtenida: _____
- Categoría a la que aspira: _____
- Área donde imparte docencia: _____
- Años de experiencia en la docencia: _____
- Grado Científico que posee: _____
- Años de experiencia profesional si el aspirante es un profesional procedente de un sector que no es la educación superior: _____
- Actividad científica expresada en los resultados alcanzados en su desempeño profesional. _____

- Los resultados de su labor científica han sido publicados en: _____

- Conocimientos PSCT, Fecha _____, Calif. _____.
- Dominio del idioma extranjero (primero) _____, Fecha _____
calificación _____. Segundo idioma _____, Fecha _____,
Calif.: _____.
- Resultados obtenidos evaluaciones del desempeño en los últimos tres cursos: _____
- Otros aspectos a destacar: _____

Nombre del miembro del tribunal que revisó el expediente: _____

Anexo No. 12

Acta de conclusiones para el otorgamiento de la categoría docente complementaria ATD

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" a los _____ días del mes de _____ del _____, se reúne el Tribunal de _____ nombrado por la Resolución rectoral _____ a los efectos de presentar las conclusiones a las que ha llegado, con respecto a la evaluación realizada al aspirante a la categoría docente complementaria **Auxiliar Técnico de la Docencia** que imparte docencia en _____.

Cumplimiento de los requisitos para la obtención de la categoría docente complementaria Auxiliar Técnico de la Docencia

- a) Graduado de:
- b) Antecedentes:

Índice académico:
Resultados obtenidos:

- c) Si se trata de un profesional procedente de un sector que no es la educación superior, destacar los años de experiencia profesional _____ con resultados _____ acreditados mediante el criterio evaluativo de su jefe inmediato superior.

Resultados del ejercicio de oposición

Desarrolló una _____ con el Tema _____ correspondiente a la asignatura _____ donde obtuvo una calificación de _____.

Acuerdo:

Proponer a la Rectora de la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez", Dra.C Naima Ariatne Trujillo Barreto el otorgamiento de la categoría docente complementaria **Auxiliar Técnico de la Docencia** al aspirante: _____.

A los efectos precedentes, se firma la presente en fecha y lugar.

Presidente: _____	Firma: _____
Secretario: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____

Anexo No. 13

Acta de conclusiones para el otorgamiento de la categoría docente principal instructor

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" a los _____ días del mes de _____ del _____, se reúnen los miembros del tribunal aprobado por la Resolución rectoral _____, de la especialidad _____, a los efectos de presentar las conclusiones a las que ha llegado, con respecto a la evaluación realizada al aspirante a la categoría docente principal **Instructor** _____ que imparte docencia en _____.

Análisis del expediente del aspirante según los requisitos planteados en la Resolución Ministerial 128/06.

El aspirante es graduado de nivel superior, tiene _____ años de experiencia laboral, ha tenido un trabajo destacado según consta en las evaluaciones del desempeño en su expediente. Los documentos reflejan el cumplimiento de los objetivos de la superación básica y especializada trazados, todos ellos avalados satisfactoriamente.

Cumplimiento de los requisitos para la obtención de la categoría docente principal Instructor

- c) Graduado de:
- d) Antecedentes:

Índice académico:

Resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño:

- c) Si se trata de un profesional procedente de un sector que no es la educación superior, destacar los años de experiencia profesional _____ con resultados _____ acreditados mediante el criterio evaluativo de su jefe inmediato superior.

Resultados del ejercicio de oposición

Desarrolló una clase de comprobación con el Tema:

_____ de la asignatura _____ perteneciente a la disciplina _____ donde obtuvo una calificación de _____.

Acuerdo

Proponer a la Rectora de la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez", Dra.C Naima Ariatne Trujillo Barreto el otorgamiento de la categoría docente principal **Instructor** al aspirante: _____.

A los efectos precedentes, se firma la presente en fecha y lugar.

Presidente: _____	Firma: _____
Secretario: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____
Miembro: _____	Firma: _____



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

Anexo No. 14

Acta de conclusiones para el otorgamiento de la categoría docente principal Asistente

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" a los _____ días del mes de _____ del _____, se reúnen los miembros del tribunal aprobado por la Resolución rectoral _____, correspondiente a la especialidad _____, a los efectos de presentar las conclusiones a las que ha llegado, con respecto a la evaluación realizada al aspirante a la categoría docente principal **Asistente** _____ que imparte docencia en _____.

Análisis del expediente del aspirante según los requisitos planteados en la Resolución Ministerial 128/06.

El aspirante tiene _____ años de experiencia en la docencia, ha tenido un trabajo meritorio y destacado según consta en las evaluaciones docentes que obran en su expediente. Los documentos reflejan su participación en eventos nacionales e internacionales. Ha participado en cursos de superación y postgrado, todos ellos avalados satisfactoriamente. Aparecen acreditadas investigaciones terminadas y de trabajos publicados. Posee conocimientos sobre Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología e Idioma.

Cumplimiento de los requisitos para la obtención de la categoría docente principal Asistente.

a) Cumplimiento de la etapa como instructor y de los objetivos de la superación básica y especializada: _____

Si se trata de un profesional procedente de un sector que no es la educación superior, destacar los años de experiencia profesional: _____.

b) Su participación en trabajos investigativos y los resultados en la actividad profesional se muestran a partir de: _____

Los materiales y publicaciones científicas útiles a la producción y los servicios, la educación superior u otros niveles de enseñanza han sido publicados o aprobados para publicar en: _____



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

c) Demostró conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología con fecha _____ y calificación _____.

d) Demostró conocimientos del idioma extranjero _____ con fecha _____ y calificación _____.

e) Tiene _____ años de experiencia en el trabajo docente en la educación superior y el resultado de sus evaluaciones en los últimos dos cursos es el siguiente:

20 - 20 - Resultado _____

20 - 20 - Resultado _____

Mantiene una conducta que corresponde con su condición de educador de las nuevas generaciones y ha demostrado que tiene posibilidades de cumplir las funciones de la categoría docente principal Asistente.

Resultados del ejercicio de oposición

Desarrolló una clase de comprobación correspondiente al Tema _____

de la asignatura _____ en la que obtuvo una calificación de _____.

Resultados de la exposición sobre su participación y resultados en trabajos investigativos como parte de la actividad académica y profesional: _____

Demostró conocimientos y habilidades en la utilización de la computación y las nuevas TIC:

Acuerdo

Proponer a la Rectora de la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez", Dra.C Naima Ariatne Trujillo Barreto el otorgamiento de la categoría docente principal **Asistente** al aspirante: _____.

A los efectos precedentes, se firma la presente en fecha y lugar.

Presidente: _____ Firma: _____

Secretario: _____ Firma: _____

Miembro: _____ Firma: _____

Miembro: _____ Firma: _____

Miembro: _____ Firma: _____

Anexo No. 15

Acta de conclusiones para el otorgamiento de la categoría docente principal Profesor Auxiliar

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" a las _____ del día _____ de _____ del año _____, se reúnen los miembros del Tribunal de _____, designados mediante la Resolución del MES _____, a los efectos de proceder a evaluar el ejercicio de oposición del profesor _____, aspirante a la categoría docente principal Profesor Auxiliar, quien desempeña sus funciones docentes en el Departamento de _____.

Los miembros del Tribunal son los Profesores Titulares:

Presidente: _____

Secretario: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Análisis del expediente del aspirante según los requisitos planteados en la Resolución Ministerial 128/06

El aspirante tiene _____ años de experiencia en la docencia, ha tenido un trabajo meritorio y destacado según las evaluaciones docentes que obran en su expediente. Los documentos mostrados reflejan su participación en eventos nacionales e internacionales en algunos de los cuales ha obtenido premios y menciones.

Ha participado en cursos de superación y postgrado, todos ellos avalados satisfactoriamente. Aparecen acreditadas investigaciones terminadas y de trabajos publicados. Posee los requisitos sobre Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología e Idioma.

Cumplimiento de los requisitos para la obtención de la categoría docente principal de Profesor Auxiliar

a) El docente ha cumplido satisfactoriamente las funciones establecidas para la categoría docente principal de _____ desde el año _____ con un reconocido prestigio en las actividades docentes asignadas tanto en pregrado como en postgrado.

Siendo el aspirante un profesional procedente de un sector que no es la educación superior, tiene _____ años de experiencia profesional con resultados satisfactorios y una significativa actividad, acreditados por el jefe inmediato superior.

b) Tiene una notable actividad científica expresada en los resultados alcanzados en su desempeño profesional.

c) Los resultados de su labor científica han sido publicados en:

d) Demostró conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología con fecha _____ y calificación _____.

e) Demostró dominio del idioma extranjero _____ con fecha _____ y calificación _____.

f) Tiene _____ años de experiencia en el trabajo docente y el resultado de sus evaluaciones del desempeño en los últimos tres cursos es el siguiente:

20	- 20	- Resultado _____
20	- 20	- Resultado _____
20	- 20	- Resultado _____

g) Mantiene una conducta que corresponde con su condición de educador de las nuevas generaciones y ha demostrado que tiene posibilidades de cumplir las funciones de la categoría docente principal Profesor Auxiliar.

Resultados del ejercicio de oposición

a) Desarrolló la clase metodológica correspondiente a la asignatura _____
_____ perteneciente a la disciplina _____
_____ con el Tema: _____
_____.

Calificación: _____

b) Disertó durante una hora aproximadamente, sobre el programa de la disciplina: _____
_____, demostrando un profundo conocimiento
del contenido tratado.

Calificación: _____

c) Realizó una exposición sobre el Tema: _____



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

que contiene los resultados alcanzados personalmente en su especialidad, que consiste en _____.

Calificación: _____

- d) Mostró conocimientos y habilidades en la utilización de la computación y las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de las actividades establecidas. El tribunal evalúa que el nivel alcanzado por el aspirante está acorde con el existente en la carrera y disciplina, de acuerdo a la categoría a la que aspira.

Conclusiones

El tribunal de la especialidad, propone al Ministerio de Educación Superior, el otorgamiento de la categoría docente principal Profesor Auxiliar al aspirante: _____ a partir del cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento para la aplicación de las categorías docentes.

Para que así conste, firman la presente:

Presidente

Secretario

Miembro

Miembro

Miembro

Anexo No. 16

Acta de conclusiones para el otorgamiento de la categoría docente principal Profesor Titular

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" a las _____ del día _____ de _____ del año _____, se reúnen los miembros del Tribunal de _____, designados mediante la Resolución del MES _____, a los efectos de proceder a evaluar el ejercicio de oposición del profesor _____, aspirante a la categoría docente principal Profesor Titular, quien desempeña sus funciones docentes en el Departamento de _____.

Los miembros del Tribunal son los Profesores Titulares:

Presidente: _____

Secretario: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Análisis del expediente del aspirante según los requisitos planteados en la Resolución Ministerial 128/06

El aspirante tiene _____ años de experiencia en la docencia, ha tenido un trabajo meritorio y destacado según las evaluaciones docentes que constan en su expediente. Los documentos reflejan su participación en eventos nacionales e internacionales en algunos de los cuales ha obtenido premios y menciones.

Ha recibido e impartido cursos de superación y postgrado, todos ellos avalados satisfactoriamente. Aparecen acreditadas investigaciones terminadas y de trabajos publicados. Posee los requisitos sobre Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología e Idiomas.

Cumplimiento de los requisitos para la obtención de la categoría docente principal de Profesor Titular

a) Posee el Grado Científico _____.

b) El docente ha cumplido satisfactoriamente las funciones establecidas para la categoría docente principal de _____ desde el año _____, con un reconocido prestigio en las actividades docentes asignadas tanto en pregrado como en postgrado.

Siendo el aspirante un profesional procedente de un sector que no es la educación superior, tiene _____ años de experiencia profesional con resultados satisfactorios y una significativa actividad, acreditados por el jefe inmediato superior.



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

c) Tiene una sobresaliente actividad científica expresada en los resultados alcanzados en su desempeño profesional.

d) Los resultados de su labor científica han sido publicados en:

e) Demostró conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología con fecha _____ y calificación _____.

f) Demostró dominio del idioma extranjero _____ con fecha _____ y calificación _____, y demostró que puede consultar la información científico-técnica en idioma _____ con fecha _____ y calificación _____.

g) Tiene _____ años de experiencia en el trabajo docente en la educación superior y el resultado de sus evaluaciones del desempeño en los últimos tres cursos es el siguiente:

20	- 20	- Resultado _____
20	- 20	- Resultado _____
20	- 20	- Resultado _____

h) Mantiene una conducta que corresponde con su condición de educador de las nuevas generaciones y ha demostrado que tiene posibilidades de cumplir las funciones de la categoría docente principal Profesor Titular.

Resultados del ejercicio de oposición

a) Desarrolló la clase metodológica correspondiente a la asignatura _____
_____ perteneciente a la disciplina _____
_____ con el Tema: _____
_____.

Calificación: _____

b) Realizó una exposición crítica sobre el _____
donde demostró un profundo conocimiento del contenido tratado.

Calificación: _____



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

c) Presentó los resultados de su labor científica, mediante la exposición sobre el Tema:

_____,
donde demostró un profundo dominio teórico y práctico en el campo del conocimiento y que contiene los resultados personales alcanzados al respecto.

Calificación: _____

d) Mostró conocimientos y habilidades en la utilización de la computación y las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de las actividades establecidas. El tribunal evalúa que el nivel alcanzado por el aspirante está acorde con el existente en la carrera y disciplina, de acuerdo a la categoría a la que aspira.

Conclusiones

El tribunal de la especialidad, propone al Ministerio de Educación Superior, el otorgamiento de la categoría docente principal Profesor Titular al aspirante: _____

_____ a partir del cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento para la aplicación de las categorías docentes.

Para que así conste, firman la presente:

Presidente

Secretario

Miembro

Miembro

Miembro

Anexo No. 17

Acta de análisis del expediente docente para la ratificación

Nombre (s) y apellidos: _____
Área a la que pertenece: _____ Período a evaluar: _____
Categoría docente que ostenta: _____ Fecha en que la obtuvo: _____

Los documentos deben demostrar haber cumplido con lo dispuesto por la Resolución No.128 del 2006 Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la educación superior y la Resolución No. 66 del 2014 Procedimiento para la evaluación del desempeño para los trabajadores de la educación superior, y la.

1-) Resultados del trabajo, obtenidos en las evaluaciones del desempeño en los últimos cinco años:

20	-20	_____
20	-20	_____
20	-20	_____
20	-20	_____
20	-20	_____

2-) Valoración de los resultados obtenidos en el trabajo docente- educativo en pregrado y posgrado.

3-) Valoración de los resultados obtenidos en el trabajo político-ideológico.

4-) Valoración del trabajo metodológico realizado.

5-) Valoración del trabajo de investigación e innovación realizado.

6-) Valoración de las acciones de superación realizadas.

7-) Valoración del trabajo de extensión universitaria realizado.

8-) Resultados obtenidos en funciones de dirección académicas asignadas.



Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez"

Anexo No. 18

Acta de conclusiones del proceso de ratificación de las categorías docentes principales y complementarias

En la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez", a los _____ días del mes de _____ de _____, se reúnen los miembros del tribunal aprobado para llevar a cabo el proceso de ratificación de categorías docentes principales y complementarias nombrado por Resolución ministerial _____ e integrado por:

Presidente: _____

Secretario: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Miembro: _____

Se analiza el expediente del profesor

_____ que ostenta la categoría docente de _____ otorgada con fecha _____.

Partiendo del análisis efectuado y de los resultados de la revisión del expediente docente, el tribunal determina que _____ y se propone a la Rectora:

_____ Ratificar _____ No ratificar

Y para que así conste firman la presente en el lugar y fecha señalada:

Presidente

Secretario

Miembro

Miembro

Miembro

Anexo No. 19

Análisis en el área de los profesores que no ratifican su categoría docente.

El Tribunal de Ratificación _____ de la Universidad de Sancti Spíritus "Jose Martí Pérez", nombrado por la Resolución Ministerial _____, cumpliendo con el Artículo 68 de la Resolución No. 128 del 2006: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la ES; a partir del resultado de la revisión del expediente docente, **propone** a la Rectora, su decisión de **no ratificar** la categoría docente _____ al profesor (a): _____ perteneciente al área: _____.

NOTA: EL TRIBUNAL SOLO PROPONE, DECIDE LA RATIFICACION O NO EL ANALISIS REALIZADO EN EL ÁREA Y FINALMENTE LA RECTORA

A continuación se especifica el procedimiento a seguir para que el área realice el análisis correspondiente a cada caso.

- a) El decano o director de filial da a conocer al jefe de departamento del profesor implicado, la decisión del tribunal de no ratificar la categoría docente del profesor de su departamento. El decano o director de filial deben marcar la, o las opciones, que aparecen a continuación para evidenciar la forma de esa comunicación.
Por escrito: _____
Verbal: _____
Vía correo electrónico: _____
- b) Esta decisión es analizada por el Jefe de departamento el cual debe especificar si está de acuerdo o no, con la decisión del tribunal:
SI _____ NO _____

(En ambos casos debe fundamentar su análisis exponiendo las razones. Debe aparecer nombre, apellidos y firma):

- c) Si la respuesta es NO el jefe de departamento debe proponer su compromiso y el del docente para resolver el problema detectado en un tiempo prudencial (no mayor de 2 años). **Nota: Adjuntar al documento el plan de medidas correctivas.**

- d) El Consejo de Dirección de la facultad o filial debe analizar la fundamentación realizada por el jefe de departamento y emitir sus criterios.
Debe aparecer el número de acuerdo.

- e) El decano, director de filial o jefe de departamento independiente, oído el criterio del Consejo de Dirección a ese nivel, si está de acuerdo con la propuesta presentada por el jefe de departamento, lo manifiesta a continuación.
(Debe aparecer nombres, apellidos y firma):

De acuerdo: _____

En desacuerdo: _____

Si no está de acuerdo con los criterios del jefe de departamento le comunica su decisión con las indicaciones y recomendaciones que considere procedente, las cuales se deben reflejar a continuación. Luego envía este modelo firmado a la Dirección de Recursos Humanos.

- f) Decisión final del jefe facultado (Rectora):

Sí: _____, No: _____, estoy de acuerdo con la recomendación emitida por el área y dispongo que se realice la resolución correspondiente de:

Prórroga por: _____ meses (según dispone Artículo 69)

Ratificación de la categoría docente _____

Revocación a una categoría inferior _____

Pérdida de la categoría actual _____

Rectora

Anexo No. 21

Registro de los resultados del proceso de ratificación de categorías docentes

Año	Total de presentados	Cantidad de profesores		Total de ratificados (%)	Ratificados por categorías docentes			Total de no ratificados (%)	Total de profesores a TC que no ratificaron			Total de profesores a TP que no ratificaron						
		TC	TP		PT	PA	A		PT	PA	A	PT	PA	A				

PROFESORES A TIEMPO COMPLETO

Categoría docente	Total	No tienen ratificada la categoría	Procesados en este curso	Ratificados

Total de instructores con más de 5 años:

PROFESORES A TIEMPO PARCIAL

Categoría docente	Total	No tienen ratificada la categoría	Procesados en este curso	Ratificados
	-	-	-	-

Total de instructores con más de 5 años:

Anexo No. 22
Actividades a controlar

No.	Actividad a controlar	Documentos a revisar	Responsable de la actividad	Ejecuta el control	Fecha de ejecución
1	Elaboración e implementación de la Proyección estratégica de las categorías docentes del departamento a partir de la DNCD	Proyección estratégica de las categorías docentes del departamento	Jefes de departamento y Directores docentes	Dirección de Recursos Humanos, y Departamento de Calidad y Acreditación mediante chequeos a las áreas y revisión documental	Semestral
2	Elaboración e implementación de las actividades concebidas en el Plan de trabajo individual del profesor universitario	Plan de trabajo individual del profesor universitario.	Jefes de departamento y Directores de centros de estudio.	Dirección de Recursos Humanos, mediante chequeos a las áreas y revisión documental	Mensual
3	Actualización de los expedientes docentes	Expedientes docentes.	Profesor	Jefe de departamento y Auxiliar Técnico de la Docencia de la DRH	Trimestral y en la etapa que enmarcan las convocatorias.
4	Ejecución de las actividades a desarrollar por los tribunales de las diferentes especialidades.	Acta de la revisión de los expedientes y el acta de conclusiones de la evaluación de los ejercicios de oposición.	Presidentes de los tribunales nombrados	Especialista de la Dirección de Recursos Humanos	Según cronograma
5	Desarrollo de las actas de conclusiones	Registros por especialidades y actas de revisión de expedientes, acta de conclusiones de la evaluación de los ejercicios de oposición y de la ratificación.	Especialista de la Dirección de Recursos Humanos	Director de Recursos Humanos	Según cronograma
6	Análisis en el área de las causas de los profesores que no obtuvieron o ratificaron la categoría docente.	Documento "Análisis en el área de los profesores que no ratifican su categoría docente", acta de reuniones de departamento y plan de medidas correctivas.	Jefe de departamento o director docente	Especialista de la Dirección de Recursos Humanos	Según cronograma

Anexo No. 24

Resumen de los resultados del proceso de ratificación de categorías docentes 2010 - 2014.

Año	Total de presentados	Cantidad de profesores		Total de ratificados (%)	Ratificados por categorías docentes			Total de no ratificados (%)	Total de profesores a TC que no ratificaron			Total de profesores a TP que no ratificaron		
		TC	TP		PT	PA	A		PT	PA	A	PT	PA	A
2010	57	20	37	37 (65 %)	2	14	21	20 (35 %)	-		3	-	2	15
2011	187	59	128	74 (40 %)	9	13	52	113 (60 %)	-	6	11	-	12	84
2012	33	14	19	16 (48 %)		7	9	17 (52 %)	-	2	3	-	10	2
2013	51	28	23	20 (39 %)		4	16	31 (61 %)	-	3	10	-	5	13
2014	100	74	26	65 (65 %)	9	16	40	35 (35 %)	-	9	12	-	1	13
Total	428	195	233	202 (51.4%)	20	52	130	226 (48.6%)	-	23	44	-	30	129

Anexo No. 25

Resultados obtenidos a partir del análisis de los indicadores.

Indicador: Correspondencia entre las categorías docentes y la función que se realiza	
Antes de la implantación	Después de implantado el procedimiento
De los 102 cuadros de la Uniss, 45 cumplen con el requisito relativo a las categorías docentes PT y PA, lo que representa el 44.11%	De los 102 cuadros de la Uniss, 51 cumplen con el requisito relativo a las categorías docentes PT y PA, lo que representa el 56.04%
De los 23 profesores principales de año académico: 4 son PA (17.39%), 10 son A (43.47%) y 9 son I (39.13%)	De los 23 profesores principales de año académico: 5 son PA (21.73%), 9 son A (39.13%) y 9 son I (39.13%).
Indicador: Categorías docentes vencidas	
Antes de la implantación	Después de implantado el procedimiento
De 88 profesores que poseen la categoría docente principal Instructor en la Uniss, 12 tienen la categoría vencida lo que representa el 13.64%.	De 98 profesores que poseen la categoría docente principal Instructor en la Uniss, 11 tienen la categoría vencida lo que representa el 11.23%.
Durante el proceso de ratificación del 2013 se presentaron al mismo 51 profesores del claustro, de ellos no ratificaron 31 que representa el 61.0%.	Durante el proceso de ratificación del 2014 se presentaron al mismo 100 profesores del claustro, de ellos no ratificaron 35 que representa el 35.0%.
Indicador: Composición de las categorías docentes.	
Antes de la implantación	Después de implantado el procedimiento
El claustro a tiempo completo de la Uniss, al iniciar el año 2013, estaba integrado por 100 profesores que ostentaban la categoría docente principal Instructor y representaba el 26.88%.	El claustro a tiempo completo de la Uniss, al iniciar el año 2014, estaba integrado por 98 profesores que ostentan la categoría docente principal Instructor y representaba el 21.92%.
El claustro a tiempo parcial estaba integrado por 147 profesores que ostentaban la categoría docente principal Instructor y representaba el 52.50%.	Por otra parte el claustro a tiempo parcial estaba integrado por 49 profesores que ostentaban la categoría docente principal Instructor y representaba el 26.92%. Ver
El claustro a tiempo completo de la Uniss, al iniciar el año 2013, estaba	El claustro a tiempo completo de la Uniss, al iniciar el año 2014, estaba

integrado por 109 Profesores Auxiliares y 30 Profesores Titulares que representan el 37.96%.	integrado por 126 Profesores Auxiliares y 39 Profesores Titulares que representan el 36.92%.
El claustro a tiempo parcial de la Uniss, al iniciar el año 2013, estaba integrado por 17 Profesores Auxiliares y 3 Profesores Titulares que representaban el 7.14%.	El claustro a tiempo parcial de la Uniss, al iniciar el año 2014, estaba integrado por 18 Profesores Auxiliares y 3 Profesores Titulares que representaba el 11.54%.
Al iniciar el año 2013, en el claustro de la Uniss había 17 profesores que ostentaban el grado científico de doctor y no ostentaban la categoría docente Profesor Titular lo que representaba el 4.56%.	Al iniciar el año 2014, en el claustro de la Uniss había 17 profesores que ostentaban el grado científico de doctor y no ostentaban la categoría docente Profesor Titular lo que representaba el 3.80%.
Indicador: Tribunales constituidos por especialidades	
Antes de la implantación	Después de implantado el procedimiento
Al iniciarse el año 2013 la Uniss contaba con 14 tribunales nombrados por resolución rectoral, 11 para evaluar las categorías docentes principales A e I y las complementarias, de las diferentes especialidades, uno de PSCT, uno para idioma inglés y uno de idioma ruso.	Al iniciarse el año 2015 la Uniss cuenta con 27 tribunales nombrados por resolución rectoral, para evaluar las categorías docentes principales A e I y las complementarias, de 32 especialidades, uno de PSCT, uno para idioma inglés y uno de idioma francés para la categoría A.
Al iniciarse el año 2013 la Uniss contaba con 4 tribunales nombrados por resolución ministerial, 3 para evaluar las categorías docentes principales PT y PA en 3 especialidades y uno de ratificación.	Al iniciarse el año 2015 la Uniss cuenta con 17 tribunales nombrados por resolución ministerial, 13 para evaluar las categorías docentes principales PT y PA de 14 especialidades y cuatro de ratificación.

Fuente: Elaboración propia