

TÍTULO: LA GESTIÓN DE CATEGORÍAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS. RASGOS QUE LA TIPIFICAN

Autores: Lic. Irelys Gómez Estévez. irelys@eco.uniss.edu.cu

Dr. C. Eldis Román Cao. eldis@uniss.edu.cu

Ing. Teresita Yamilet Pérez Medinilla teresita@eco.uniss.edu.cu

Ing. Renier Esquivel García renier@eco.uniss.edu.cu

Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, Cuba

RESUMEN

La constante formación pedagógica, científica y académica de los docentes es imprescindible para lograr la obtención y ratificación de las categorías docentes en las Instituciones de Educación Superior. Mediante un estudio fáctico y la aplicación de métodos como: la observación al proceso de obtención y de ratificación de categorías docentes, la entrevista a ejecutivos, la encuesta a profesores y la revisión de documentos, se diagnosticó la situación de la gestión del proceso de categorización docente en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, lo que dio lugar a la identificación de las fortalezas y debilidades existentes, que sirven como base para perfeccionar este proceso a tono con las nuevas exigencias de la educación superior cubana.

Palabras claves: formación| categoría docente| gestión| diagnóstico| proceso

TITLE: THE MANAGEMENT OF TEACHING CATEGORIES AT THE UNIVERSITY OF SANCTI SPIRITUS. TRAITS THAT TYPIFY IT

SUMMARY

The constant pedagogical, scientific and academic training of teachers is a paramount to get the teachers` categories in Higher Education Institution. Throughout a factual study and the application of methods such as the observation to the process of obtaining and ratification of educational categories, interviewing executives, teachers' survey and document review; the management situation of the teaching categorization process was diagnosed at the Sancti Spíritus University "José Martí Pérez". This diagnosis brought as results the

identification of strengths and weaknesses that are used as a basis for improving the process in accordance with the new demands of Cuban higher education.

Keywords: education| teaching category| management| diagnosis| process.

INTRODUCCION

Los constantes cambios provocados en gran medida por las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, unido al proceso de globalización de las economías, han permitido llegar a la conclusión de que el éxito de las organizaciones se halla en los activos intangibles, que con características propias se hacen difíciles de copiar e imitar. Por ello se presta especial atención a los recursos humanos, concibiéndolos como activos componentes estratégicos dentro de las mismas.

La Educación Superior en Cuba, no está ajena a estos cambios y ha tenido que adecuar sus estrategias de desarrollo a las nuevas condiciones, en busca de la gestión universitaria en función de la excelencia, para la sociedad actual es preciso que el profesor universitario posea los conocimientos científicos pedagógicos para llevar a efecto la formación de los futuros profesionales.

La formación del docente ha recibido dos acepciones: inicial y permanente o continua en función del momento profesional en que éste se halle. De acuerdo con ello, (Imbernón 2000: 40) plantea “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)”.

Muestra evidente de la relación entre la formación del docente y su desempeño profesional, es el proceso de categorización docente, reglamentado en Cuba por la Resolución 128 del 2006, el cual constituye un indicador para medir la calidad del claustro.

A partir de la bibliografía consultada, en opinión de la autora la categoría docente es la condición atribuida en la educación superior, al nivel de preparación alcanzado por el docente, que regula convenientemente la organización del trabajo y sus responsabilidades en el ámbito de la investigación, la docencia y la gestión universitaria, a partir de funciones generales y específicas y del cumplimiento de requisitos.

En Cuba las investigaciones sobre el tema no han sido frecuentes, realizadas fundamentalmente por los Centros de Estudios de Educación Superior, se destacan Baute (2011 y 2014); Fat (2011); Rodríguez (2012); entre otras, dirigidas a sistematizar experiencias pedagógicas sobre la formación del profesor universitarios, acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los CUM, estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente, y para la formación pedagógica siempre vinculadas a las categorías docentes.

En la Universidad de Sancti Spíritus, se pudo constatar el estado en que se encuentra el proceso de gestión de categorías docentes, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, visualizándose el accionar de directivos, profesores, tribunales y personal de recursos humanos; lo cual arrojó el diagnóstico que constituye el objetivo general de la ponencia. Los resultados se presentan en forma de generalizaciones tomando como base la triangulación de datos y son expresados como fortalezas y debilidades.

Caracterización del contexto investigado

La Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, tiene su génesis en 1976 como Filial Universitaria, dependiente de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas (UCLV), logra su ascenso a la condición de Universidad durante el curso 2009-2010. A partir del redimensionamiento de la Educación Superior, para el curso 2014-2015, ocurre la integración de varias instituciones de nivel superior de la provincia, la Facultad de Cultura Física, la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” y la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Cap. Silverio Blanco Núñez” (UCP), dando lugar a la nueva Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (Uniss)

La estructura aprobada de la Uniss, desde el 11 de julio de 2014 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 y de apoyo y un Centro de Recursos para el aprendizaje y la información. Además Departamentos docentes y otros vinculados a otros servicios, cuatro Secciones y el Centro de Estudios de Educación y Evaluación Educativa, no adscrito a ninguna facultad. La institución está conformada por 6 facultades y la Unidad Docente FAME; y el Centro de Estudio de Técnicas Avanzadas de Dirección

(CETAD). Existen siete Centros Universitarios Municipales (CUM) en cada uno de los municipios que integran la provincia.

La plantilla aprobada es de 1464 trabajadores, tuvo un incremento del doble con relación a los que tenía la antigua Uniss, de ellos 996 vinculados a la actividad fundamental y 468 de la actividad de apoyo. El claustro actual lo componen 859 docentes con respecto a las categorías docentes principales y complementarias la composición es la siguiente: 67 Profesores Titulares (7,79%), 227 Profesores Auxiliares (26,42%), 381 Asistentes (44,35%), 175 Instructores (20,37%) y 9 Auxiliares Técnicos de la Docencia (1,04%). Además tiene 102 Doctores (11,87%) y 525 Máster (61,11%). Existe una diferencia de 35 docentes que ostentan la el grado científico de doctor y aún no poseen la categoría docente principal Profesor Titular.

La institución la dirigen 113 cuadros, detallados por los cargos: Rector; vicerrector (3); secretaria docente general (1), director (14); jefe de departamento docente (40); segundo jefe de departamento (14); jefe de seguridad y protección (1); director de centro de estudio (3); director general (3); decano (6); vicedecano (14); director de filial (7) y subdirector (6).

Caracterización del proceso de categorización

La Uniss tiene 27 tribunales aprobados que evalúan las categorías docentes principales Asistente e Instructor y las complementarias Instructor Auxiliar y Auxiliar Técnico de la Docencia. Para evaluar las categorías docentes principales Profesor Titular y Profesor Auxiliar tiene 13 tribunales aprobados por el MES. Además tiene aprobados cuatro tribunales para la ratificación de las categorías docentes principales, así como los que evalúan el requisito sobre los conocimientos de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología (PSCT) e idiomas extranjeros Inglés (Asistente, P. Auxiliar y P. Titular) y Francés (Asistente).

En este sentido aún quedan especialidades que no están respaldadas por ningún tribunal que las evalúe sobre todo en el caso de las categorías docentes principales Profesor Titular y Profesor Auxiliar (Matemática-Física, Ciencias Informáticas, Preescolar, Estudios Socioculturales, Economía, Contabilidad, Derecho, Cultura Física)

Para el desarrollo de la investigación se tomó como población a los profesores que conforman el claustro de la Uniss antes de la integración, delimitados entre

los cuadros de dirección, profesores a tiempo completo y a tiempo parcial. Para un total de 446.

La muestra fue de 104 profesores, seleccionada de forma intencional, y representa el 10,44% del total del claustro:

-Directivos que mayor relación guardan con el proceso (25): Rector, Vicerrectores, directores, decanos, vicedecanos, directores y subdirectores de filial y un funcionario del MES.

-Jefes de departamento (25): pertenecientes a las FUM, facultades y departamentos independientes.

-Profesores que han realizado la obtención y ratificación de categorías docentes (54): pertenecientes a las FUM y la sede central, incluyendo profesores a tiempo parcial.

A partir de la descripción de la población, los criterios generales de selección fueron: están representados todos los actores que intervienen en el proceso, están representadas todas las unidades organizativas docentes (facultades, filiales, centros de estudios y vicerrectorados), los sujetos seleccionados tienen años de experiencia desarrollando su función, son personas reconocidas en el claustro universitario por su desempeño y aceptaron de forma voluntaria y colaborativa participar en la investigación.

MÉTODOS EMPLEADOS

Se emplearon métodos para el análisis teórico del objeto de estudio y métodos del nivel empírico para la recogida de la información: la observación participante, el análisis documental, la encuesta, la entrevista y la triangulación.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Análisis documental: se consultaron los documentos normativos que guardan relación con el proceso de categorías docentes:

Resoluciones Ministeriales 128/2006, 132/2004 y la 210/2007, a partir de las cuales se pudo conocer las funciones a cumplir por todos los factores que intervienen en el proceso de gestión de categorías docentes.

Para conocer las debilidades y fortalezas de la Uniss en dicho proceso, se revisaron los informes de autoevaluación propuestos por la Dirección de Recursos Humanos para las evaluaciones institucionales efectuadas a la Uniss

en los años 2008 y 2012, así como los documentos Informe General de la Evaluación Institucional a la Uniss del 2012, e informe resultado de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior a la Uniss realizada en el 2013.

Observación: mediante la guía de observación a los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes de los últimos cinco años, se pudo comprobar que aunque se evidencia mejor organización, planificación y ejecución de las acciones a desarrollar con relación a períodos anteriores, se evidencian dificultades:

- No todos los profesores que están en proceso actualizan sus expedientes docentes en la fecha señalada;
- Aún no se logra una adecuada planificación de todas las acciones a ejecutar durante el desarrollo de los procesos de categorización, ya que las actividades no aparecen en el Plan de Trabajo de la Uniss y solo aparecen en la convocatoria, lo que dificulta la adecuada programación en el plan de trabajo individual de los docentes, los miembros de tribunales de categorías docentes y demás implicados.
- Los docentes aún presentan algunas dificultades en el ejercicio de oposición para la evaluación de las categorías docentes principales Profesor Auxiliar y Profesor Titular fundamentalmente en la clase metodológica;
- Morosidad por parte de los tribunales para entregar las actas de conclusiones.

Encuesta: Este instrumento se aplicó a 40 profesores, el 8,92 % de los que integran el claustro de dicha institución. De los encuestados, el promedio de años de experiencia en la educación superior es 11. Los resultados más importantes de sus valoraciones se exponen por indicadores generales:

1-Conocimientos generales sobre el proceso de categorización docente: tienen conocimiento de los documentos normativos, sin embargo la mayoría manifiesta debilidades con respecto a la frecuencia con que actualizan su expediente docente, expresando que demoran más de un curso y que esto incide en que pierdan documentos acreditativos de las funciones desempeñadas, aspecto esencial para cualquier proceso de categorización.

2-Opinión sobre la infraestructura de la institución para apoyar el proceso: La mayoría coincide en destacar que la Uniss posee las condiciones necesarias para efectuar los procesos de categoría docente ya que cuenta con personal

altamente preparado; las mayores dificultades están en la insuficiente utilización de las nuevas tecnologías de la información en el desarrollo de los diferentes procesos universitarios.

3-Condiciones de la Uniss para que los profesores alcancen créditos no lectivos:

La mayoría manifiesta que existen, pero no son suficientes para divulgar los resultados científicos alcanzados, existe un solo evento de carácter internacional y una revista no certificada. En el resto de las instituciones formadoras de la provincia, la situación es muy similar, y los espacios existentes no son a fines con las investigaciones de los profesores de la institución.

4-Opinión sobre la organización del proceso:

Los profesores manifiestan que la Dirección de Recursos Humanos brinda el apoyo y la orientación necesaria para desarrollar el proceso de categorización o ratificación, aunque manifiestan la necesidad de contar con espacios de preparación grupal previos a la ocurrencia de los ejercicios; manifiestan que aún no se logra planificar en el plan de trabajo individual las acciones a desplegar para cumplir con los requisitos establecidos para la obtención y ratificación de categorías docentes, en relación con la fecha de obtención de la misma. Respecto al trabajo de los tribunales revelan, en algunos casos, incumplimientos con las fechas establecidas para la revisión de expedientes, la evaluación del ejercicio de oposición y la entrega de las actas de conclusiones de los ejercicios realizados.

5-Dificultades con respecto a la preparación y cumplimiento de los requisitos:

Señalan que el requisito más difícil para cumplir en la obtención o ratificación de categoría docente, es la elaboración y publicación de artículos científicos en revistas de impacto, así como la evaluación del idioma, manifestando entre otros aspectos que la Uniss no cuenta con tribunales que evalúen otros idiomas diferentes del inglés, para el cumplimiento del requisito del segundo idioma que exige la categoría docente principal Profesor Titular.

6-Sugerencias para mejorar el proceso:

diseño de estrategias en el departamento para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes que se concrete en el Plan de trabajo individual e incrementar el control a este; impartir cursos de idioma en los municipios y en horarios factibles porque los que se brindan son el viernes por la tarde; 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 los artículos publicados en la revista *Márgenes* como cumplimiento del requisito de publicación para los procesos; necesidad de revisión y actualización de los expedientes docentes sistemáticamente.

La entrevista: se aplicó a directivos de primer nivel y jefes de departamento con el propósito de conocer su papel dentro del proceso de gestión de las categorías docentes. Los resultados del instrumento se muestran sobre la base de los siguientes indicadores:

Entrevista a vicerrectores, decanos, vicedecanos, directores y subdirectores de Filiales: *1-Estado actual de la gestión del proceso de categorización docente:* alegan que la gestión de los procesos ha mejorado en gran medida en la institución atendiendo fundamentalmente a la organización y control de las acciones que ejecutan los sujetos implicados fundamentalmente por la Dirección de Recursos Humanos.

Coincidieron en afirmar que el proceso de categorización docente debe ser debidamente gestionado, porque permite medir de forma bastante exacta el nivel alcanzado por la universidad, a partir del logro de un mayor desarrollo profesional del docente lo que indiscutiblemente contribuye a alcanzar la excelencia del claustro y por ende el perfeccionamiento de la formación de los docentes en los aspectos docencia, investigación y extensión universitaria.

2-Dificultades que afectan el proceso: Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico pedagógico de los docentes para el cumplimiento de los requisitos por cada categoría; dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros); 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; limitado seguimiento a la marcha del proceso y no se verifican los impactos logrados como resultado del proceso.

3-Vías y mecanismos para el mejoramiento del proceso: 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 de la institución.

Lo expresado solo se podrá llevar a cabo si se trazan estrategias y políticas de acción donde estén implicados todos los trabajadores, con suficiente conocimiento de las funciones que deben desempeñar, con la responsabilidad y el compromiso necesario para llevar a cabo su labor, conscientes de la importancia que tiene el cumplimiento de las metas individuales para cumplir las institucionales y las del país.

Señalaron además el importante papel que juega la autopreparación contextualizada, donde el docente debe tener claridad con respecto a la responsabilidad que tiene con la formación de los futuros profesionales que requiere la sociedad atendiendo al reforzamiento de su preparación político-ideológica, la formación de valores, la actualización en el acontecer nacional e internacional; atendiendo al desarrollo de las tareas sustantivas: docencia, investigación, extensión, vinculación y extensión de los conocimientos –lo que requiere de un desarrollo profesional.

Entrevista aplicada a los jefes de departamento docentes:

1-Estado actual de la gestión del proceso de categorización docente: Manifiestan que no se están aprovechando 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.

Manifestaron que no se sienten preparados totalmente para llevar a cabo el proceso de planificación y organización del trabajo de los docentes de sus departamentos debido entre otras causas, a que cuando asumen el cargo no tiene un proceso de preparación para dicha tarea. Señalan que solo tienen conocimientos de los cambios o la ratificación de categorías docentes de sus profesores cuando la Dirección de Recursos Humanos lo informa, no llevan el control de las fechas de obtención y ratificación de las categorías de sus profesores, eso entorpece en gran medida el proceso.

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 la formación y preparación de los docentes, con el objetivo de prepararlos para la obtención de las categorías docentes en la institución.

2-Dificultades que afectan el proceso: morosidad del profesor para la revisión y actualización de su expediente docente, no siempre cumplen con la elaboración

y envíos de artículos científicos a revistas de impacto, insuficiencias en la preparación para el examen de idioma, algunos sienten temor a su realización. Falta rigor en el control de las actividades planificadas en el plan de trabajo individual y en el plan de desarrollo del profesor para que logre cumplir con los requisitos establecidos para los procesos, además opinan que existen dificultades en el orden tecnológico que inciden directamente en el proceso, la escasez de computadoras, las irregularidades con la conexión a Internet y el ancho de bandas, así como la falta de información sobre las formas de acceder a las revistas reconocidas por especialidades para poder publicar según lo exigido.

3-Vías y mecanismos para el mejoramiento del proceso:

- Comprobar a través de un diagnóstico el conocimiento de los profesores del estado actual de su categoría docente y las acciones planificadas en su plan de trabajo con vistas a prepararse y a partir de ahí trazar las estrategias individuales y colectivas;
- Ofrecer cursos preparatorios en idioma y redacción de artículos científicos, para desarrollar habilidades en la búsqueda bibliográfica en bases de datos internacionales;
- Conocer las fechas de obtención o ratificación de las categorías docentes de los profesores del departamento para llevar a cabo la planificación de las acciones a desarrollar para que se preparen y cumplan los requisitos.
- Apropiarse de habilidades necesarias para poner en práctica la planificación de las acciones necesarias para la obtención o ratificación de categorías docentes de los profesores, a partir de las funciones a cumplir según lo expresado en la Resolución 128/2006, que se ven materializados en la elaboración del plan de trabajo individual con fechas definidas para realizarlas y para ser controladas.
- Utilizar la oportunidad que brindan las evaluaciones internas que realiza la Uniss formalizadas por el Departamento de Gestión de la Calidad para controlar las estrategias de categorización por los departamentos.
- Promover espacios para socializar experiencias obtenidas por los diferentes departamentos, sobre estrategias o acciones desarrolladas, que tributen a la mejor preparación y cumplimiento de los requisitos por

parte de los docentes y a la preparación de los jefes de departamentos para adquirir las habilidades necesarias para planificar, organizar, controlar y evaluar el trabajo de los docentes de su departamento.

- Tener en cuenta en la evaluación de los cuadros los resultados que alcancen los profesores de su departamento con relación a la obtención y ratificación de categorías docentes;
- Favorecer la comunicación en torno a las informaciones de los procesos para organizar y planificar mejor las acciones a desarrollar;
- Gestionar la posibilidad de aumentar paulatinamente la conectividad a Internet;

El análisis de resultados incluyó un análisis por técnica inicial, posteriormente se triangularon según los ejes de diagnóstico: conocimientos y organización del proceso, situación actual, dificultades que presentan los docentes para el cumplimiento de los requisitos, dificultades que presenta el proceso, propuesta de mejoramiento, a partir de los cuales se definieron las deficiencias y carencias en torno al tema para proponer el procedimiento. La triangulación de los resultados se utilizó para determinar las regularidades existentes en cuanto a la gestión de las categorías docentes en la Uniss, lo cual se recoge en debilidades y fortalezas que a continuación se relacionan:

Debilidades

- Existen dificultades con respecto a la actualización de los expedientes docentes por parte de los profesores implicados en los procesos de obtención o ratificación de categorías docentes (al menos el 47,5% de profesores manifestaron demorar más de un curso para revisar y actualizar su expediente docente).
- Aún persisten dificultades con relación al cumplimiento del cronograma establecido, lo que obstaculiza la gestión del proceso.
- 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, el 70% así lo afirmó.

- Algunos profesores manifiestan no sentirse preparados para desarrollar con éxito el ejercicio de oposición establecido para la categoría docente a la que aspiran, el 40% así lo afirmó.
- Insuficiencias con respecto a la conectividad y al acceso a Internet, fundamentalmente en los municipios, lo que obstaculiza el cumplimiento del requisito relacionado con las publicaciones, así lo afirmó el 10%.
- Insuficientes políticas y estrategias de planificación para lograr la preparación científico-pedagógica y el cumplimiento de los requisitos de los docentes para los procesos de obtención y ratificación de categorías docentes.
- Dificultades con la identificación y aseguramiento de los insumos necesarios para el desarrollo del proceso (recursos tecnológicos, factor humano, tiempo, normativas, entre otros).

Fortalezas

- Buena comunicación entre la Dirección de Recursos Humanos y cada uno de los sujetos que intervienen en el proceso.
- Los profesores conocen cuáles son los documentos a presentar para la obtención o ratificación de categorías docentes.
- La mayor parte de los docentes encuestados manifestaron tener el apoyo de su jefe de departamento y de sus compañeros de trabajo para realizar los procesos con calidad.
- Los implicados en el proceso expresan que se debe elaborar una estrategia en cada uno de los departamentos para favorecer la preparación de los profesores con vistas a la obtención o ratificación de categorías docentes e incrementar el control sobre lo que van haciendo para cumplir los requisitos.
- Importancia que otorgan a la adecuada gestión del proceso de categorización docente para obtener mejores resultados.

DISCUSION

A partir de las debilidades y fortalezas se evidencia que existe un buen clima para lograr perfeccionar la gestión de las categorías docentes en la Uniss, ya que la dirección del centro y todos los miembros entrevistados o encuestados

reconocen abiertamente las dificultades que tienen y la importancia de gestionar adecuadamente el proceso para lograr mejorar la calidad del mismo y por consiguiente alcanzar el objetivo de contar con un claustro de excelencia, como lo exigen los momentos actuales.

CONCLUSIONES

- El proceso de categorización docente es importante en el ámbito universitario y específicamente para la Uniss ya que constituye una vía para demostrar el nivel de preparación profesional y científica alcanzado por el docente, contribuye a perfeccionar su actuación profesional a partir del logro de un mejor desempeño de sus funciones, dando lugar a alcanzar un objetivo esencial, contar con un claustro de excelencia, como lo exigen los momentos actuales.
- Se comprobó la necesidad de elaborar una estrategia para perfeccionar la gestión de todos los sujetos que intervienen en el proceso, a partir de una adecuada planificación de las acciones a desarrollar para que los profesores logren prepararse y cumplir en el tiempo establecido todos los requisitos para la obtención o ratificación de categorías docentes.
- Para lograr una adecuada gestión del proceso de categorización docente en la Uniss, es fundamental la comunicación eficaz entre todas las áreas, además se requiere de la organización y planificación de la formación continua y la superación de todos los profesores a partir de las diferentes formas organizativas de la superación, según el diagnóstico de necesidades personales; así como el estricto control del resultado de las actividades planificadas, presentes en el proceso de evaluación del desempeño.

REFERENCIAS

1. Baute, Luisa M. y Iglesias M. (2011). Sistematización de una experiencia pedagógica: la formación del profesor universitario. *Pedagogía Universitaria*, 16 (1), 36-49.
2. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2009). Convocatoria para el proceso de cambio de categoría en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.

3. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2010). Convocatoria para el proceso de cambio de categoría en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
4. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2011). Convocatoria para el proceso de cambio de categoría en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
5. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2012). Convocatoria para el proceso de cambio de categoría en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
6. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” (2013). Convocatoria para el proceso de cambio de categoría en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
7. Esquivel García, R. (2008). *Informe Variable 2 Gestión de los Recursos Humanos para Evaluación Institucional Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”*. Uniss.
8. Esquivel García, R. (2012). *Informe Variable 2 Gestión de los Recursos Humanos para Evaluación Institucional Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”*. Uniss.
9. Fat Aguilón, Gil. (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.
10. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.
11. Imbernón, F. (2000). *La formación y el desarrollo profesional del profesor*. Barcelona. Editora Grao.
12. Ministerio de Educación Superior, (2004). *Resolución 132: Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. La Habana, Cuba.
13. Ministerio de Educación Superior, (2006). *Resolución 128: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior*. La Habana, Cuba.
14. Ministerio de Educación Superior, (2007). *Resolución 210: Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la educación superior*. La Habana, Cuba.

15. Ministerio de Educación Superior (2012). *Informe conclusiones de la Evaluación Institucional a la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”*. Cuba.
16. Ministerio de Educación Superior (2013). *Informe conclusiones de la Visita Integral del Ministerio de Educación Superior a la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”*. Cuba.
17. Rodríguez, Annia. (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.