

Universidad de Cienfuegos

“Carlos Rafael Rodríguez”

CUM Aguada de Pasajeros

Título: Modelo de Formación y Desarrollo basado en Competencias para los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad y Finanzas en la Sede Universitaria Municipal.

Autor: MsC. Brismari Basalto Marrero

Teléfono: 562-669

email: bbasulto@ucf.edu.cu

Coautores: MsC. Luisa Baute Álvarez

email: lbaute@ucf.edu.cu

Técnico Informático: Maydelis Blanco Rodríguez

email: mblanco@ucf.edu.cu

Curso 2009-2010

RESUMEN

El presente artículo centra su contenido, en el diseño de un modelo de formación y desarrollo basado en competencias para los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad y Finanzas de la Sede Universitaria municipal de Aguada de Pasajeros, para ello se tuvieron en cuenta los enfoques, sistémico, holístico y estratégico, además de tener en cuenta los principios de flexibilidad, descentralización y dinamismo. El diseño de este modelo fue posible mediante la aplicación de diferentes técnicas y herramientas, como la revisión de documentos, las discusiones grupales, la consulta a expertos, la entrevista y la aplicación del cuestionario como instrumento de medición, donde fue encuestada una muestra estratificada de 27 profesores a tiempo parcial pertenecientes a la carrera de Contabilidad y Finanzas, a partir de la familiarización con las funciones, y las competencias necesarias a desarrollar que permitieron determinar las necesidades de formación propias de estos recursos humanos. El estudio fue realizado con el propósito de desarrollar en estos profesionales una serie de conocimientos, habilidades, valores y

destrezas que le permitan cumplir con sus funciones como docentes universitarios, garantizar la calidad del proceso docente – educativo en la carrera seleccionada, así como enfrentar de forma profesional todos los retos que el proceso de universalización impone hoy a la Universidad Cubana Actual.

Introducción:

Con la universalización de la Educación Superior se arriba a un nuevo modelo pedagógico que facilita la formación profesional a partir de una concepción diferente de Universidad; que ha permitido combinar el estudio con el trabajo, garantizar que el estudiante aprenda en su entorno sociocultural y laboral y ofrecer amplias oportunidades para alcanzar la continuidad de estudios. La calidad de la educación en la universalización mide la eficiencia misma de una sociedad como sus posibilidades de existencia y desarrollo.

En estas condiciones se le concede al profesor un papel diferente en la concepción de formación como principal facilitador del conocimiento y la educación, pero no deja de ser uno de los componentes esenciales del proceso docente educativo, en quien descansa la máxima responsabilidad del desarrollo integral de los estudiantes y hace posible la misión de las universidades, por tal motivo se profundiza en la necesidad de la toma de conciencia del profesorado, y la institución y sus directivos están invocados a desarrollar las competencias profesionales de los docentes, como una vía para encaminar las acciones en pos de la eficiencia de la educación. Constantes iniciativas se han desarrollado al respecto para la preparación y capacitación del claustro de profesores, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, a partir de los objetivos generales y estratégicos de la Dirección del Ministerio que plantea como tarea priorizada la Educación de Postgrado, la preparación y superación de profesores, con énfasis en los profesores a tiempo parcial, así como avanzar en la satisfacción de las necesidades de preparación y desarrollo de los profesionales.

Uno de los retos que enfrenta el CUM de Aguada de Pasajeros es asegurar la utilización de todos los recursos disponibles, por lo que se hace indispensable la preparación de los profesionales de la producción y los servicios que se desempeñan como PTP, los que tienen disposición para enfrentar la tarea de impartir docencia, por el conocimiento que poseen de su profesión y están motivados ante la misión asignada, pero no dominan la didáctica de la Educación Superior por carecer de experiencia pedagógica, no se sienten identificados como profesores universitarios y tienen conocimientos mínimos de las actividades científicas y extensionistas, identificándose como necesidades de su formación:

1. Consolidar los conocimientos en didáctica de la Educación Superior.
2. Profundizar en el dominio de la materia que imparten y en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Enfocar el contenido desde una perspectiva interdisciplinaria.
4. Progresar en la potenciación del autoaprendizaje.
5. Potenciar el trabajo de investigación científica, así como el desarrollo integral de actividades dentro del área de extensión universitaria.

Las evidentes potencialidades y necesidades del claustro de PTP del CUM de Aguada de Pasajeros (SUM) han exigido, desde el inicio del programa de universalización, el diseño de acciones que se han concebido desde el punto de vista académico, investigativo, didáctico, político y extensionista.

En este artículo se hace énfasis en la carrera de Contabilidad y Finanzas, por ser en ella donde más se ha consolidado el trabajo con los PTP, por el dominio en ellos de conocimientos teóricos profesionales, la estabilidad en el claustro, el sentido de pertenencia de alumnos y profesores, el interés mostrado en la preparación y autopreparación, la aplicación del proyecto educativo con sus tres vertientes, la articulación de este proyecto con la estrategia de permanencia y por los resultados integrales de la carrera, así como el desempeño y disposición de su coordinadora para realizar y materializar la experiencia, en aras de perfeccionar la gestión del personal que en ella se desempeña y los resultados del proceso docente educativo como finalidad clave en la gestión educativa a este nivel institucional.

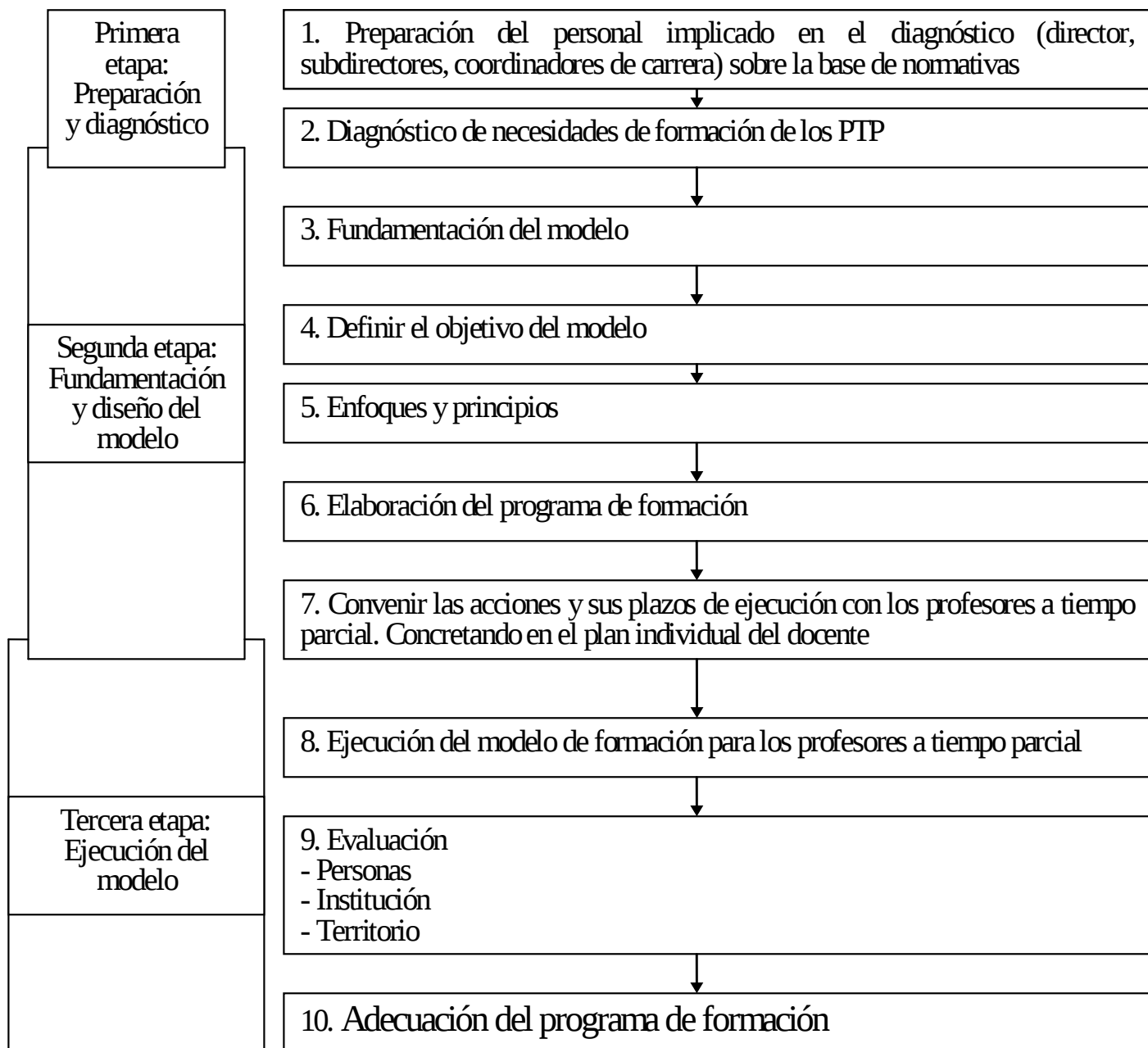
1 Desarrollo

Para el desarrollo del trabajo se profundiza en una serie de criterios y conceptos abordados por varios autores y que son muy necesarios para la conformación del mismo, tal es el caso de los modelos para determinar necesidades de formación, los modelos propios para la formación, las competencias que deben desarrollarse en los PTP, y otros elementos que favorecieron el desarrollo del artículo.

El diseño del modelo de formación y desarrollo basado en competencias, es el elemento fundamental que se describe en este trabajo a partir del abordaje teórico que sustenta su materialización.

Anexo No 1

Modelo de Formación y Desarrollo basado en competencias.



Elaborado por la autora.

A continuación se detallan las etapas y momentos contemplados en el mismo y que garantizan su implementación de manera ordenada y coherente basado en los enfoques y principios que lo caracterizan.

Primera Etapa: Preparación y Diagnóstico.

Primer Momento: Preparación del personal implicado en el diagnóstico (director, subdirectores, coordinadores de carrera) sobre la base de normativas.

La preparación del personal implicado (director, subdirectores, coordinadores de carreras) con el objetivo de perfilar el diagnóstico sobre la base de normativas establecidas.

Para ello es necesario considerar que el modelo debe integrar la preparación para enfrentar cualquier situación académica, debe ser renovador desde el punto de vista curricular y con una amplia visión del directivo académico.

Se enfatiza lo que se desea obtener a través de cada etapa del modelo con las condiciones reales de los directivos del CUM, los coordinadores y los PTP de cada carrera.

La preparación del personal implicado para saber explicar, saber hacer y saber proponer soluciones de manera contextualizada, es el propósito fundamental de este primer momento.

Segundo momento: Diagnóstico de necesidades de formación de los PTP.

Este segundo momento es fundamental si tenemos en cuenta que el diagnóstico facilita conocer la situación actual de los indicadores que influyen en la caracterización del objeto de estudio, incluyendo la determinación de las necesidades de formación como elemento fundamental que sustenta el modelo, que permite personalizar cada vez más la formación y adecuarla a las condiciones y necesidades del profesor a tiempo parcial en cada carrera articulando la formación individual con las necesidades institucionales y personales.

Es importante tener en cuenta la vigencia de la Instrucción No 3 de 2008, que norma el Sistema de Superación para los Profesores a tiempo Parcial (SSPTP) del CUM en el proceso de formación para garantizar la Ratificación y/o cambio de categoría docente del Profesor como aspecto clave que debe tener salida en el modelo de formación propuesto y que ocupa un lugar importante en la autovaloración de las necesidades de formación.

SEGUNDA ETAPA: Fundamentación del Diseño del Modelo de Gestión de formación y Desarrollo.

Tercer momento: Fundamentación del modelo.

En este se realiza la fundamentación del modelo de formación y desarrollo basado en competencias para los PTP, con carácter integrador, considerando que es un proceso consciente, holístico y dialéctico, cuyas características se explican al analizar las contribuciones de los enfoques y principios que lo conforman, las que se declaran posteriormente.

Las autoras consideran además que es un modelo que muestra su potencialidad en la medida en que sea utilizado como instrumento para el desempeño institucional en sus actividades sustantivas, en la investigación, para el perfeccionamiento del proceso de

formación de los profesionales y como herramienta útil para tomar decisiones científicamente fundamentadas.

Cuarto Momento: Definición del objetivo del modelo

Aquí se define el **objetivo general del modelo** que se concreta en:

Garantizar la formación de los PTP, basado en competencias considerando los enfoques, sistémico, holístico y estratégico, así como los principios de flexibilidad, dinamismo y descentralización, que permitan el perfeccionamiento continuo del personal a tiempo parcial de la Carrera de Contabilidad y Finanzas del CUM de Aguada de Pasajeros.

Quinto Momento: Enfoques y principios.

Está relacionado con la exposición de los enfoques que deben caracterizar el modelo de formación y desarrollo basado en competencias, (sistémico, holístico y estratégico), y los principios como los descentralización, dinamismo y flexibilidad) deben aplicarse en cada una de sus etapas, vinculándose armónicamente a lo largo de todo el modelo, los cuales han de verse en su integración y no por separado.

Sexto momento: Elaboración del programa de formación.

En este momento se propone el **programa**, que ofrece nuevas posibilidades de formación permanente para los docentes, resalta la necesidad de tener claridad en los aspectos que lo componen, por lo que, la conformación, ejecución y aplicación del mismo, condiciona en gran medida la efectividad de la formación, al estructurarlo se considera que:

Las acciones se encaminen a la satisfacción de las necesidades de formación de los PTP de la carrera de Contabilidad y Finanzas; se tenga en cuenta las particulares de la carrera de Contabilidad y Finanzas (descentralización); se enfoque a cada sujeto en el orden individual (dinamismo), buscando cada vez más personalizar las necesidades y posibilidades de formación; incluya varias formas que favorezcan una formación al paso de cada profesor a tiempo parcial (flexibilidad); propicie a los actores del proceso herramientas conceptuales para valorar lógica, epistemológica y socialmente la efectividad del mismo; así como incentive la autoformación y autodirección de los procesos de formación según necesidades de su desempeño.

Séptimo Momento: Convenio de las Acciones y plazos de ejecución con los PTP. Concreción en el plan individual de los docentes.

De este momento depende la efectividad de la aplicación del Modelo, se debe convenir con los PTP las acciones de formación a las que deben incorporarse para satisfacer las necesidades que se desprendieron del diagnóstico, así como aquellas en las que pueden fungir como facilitadores, a partir de su concreción en la planificación individual cuyo resultado puede ser medido en la evaluación del desempeño del profesional.

TERCERA ETAPA: Ejecución del Modelo

Octavo Momento: Ejecución del Modelo de formación y desarrollo basado en competencias para los PTP de la carrera de Contabilidad y Finanzas del CUM de Aguada de Pasajeros.

En la ejecución del Modelo de Formación y desarrollo por competencias se da cumplimiento a cada una de las etapas que contempla el mismo por parte de los implicados de manera contextualizada en correspondencia con los objetivos trazados.

Noveno Momento: Evaluación del Modelo de formación.

Este tiene como objetivo evaluar el impacto de la formación de los PTP, en correspondencia con los resultados de su desempeño percibido por los estudiantes, territorio y la propia institución.

Esta evaluación constituye un termómetro elemental que permite medir los resultados de la formación de los PTP y su incidencia en los resultados del proceso docente educativo. Es el momento cuyo resultado posibilita profundizar en el análisis hasta concebir y reflejar en la planeación estratégica, la evaluación del desempeño de los docentes, a través del plan individual, donde se convienen los indicadores del Sistema de Formación de los Recursos Humanos que tributan al impacto de la formación en la calidad del proceso docente educativo, a la evaluación individual e institucional.

Vale aclarar que el momento lleva implícito el análisis del desarrollo cualitativo y cuantitativo de los procesos sustantivos en la universalización y su implementación parte de la confección y validación de diversos instrumentos de medición que favorezcan la evaluación en todas estas estructuras (personas, territorio, institución).

Décimo Momento: Adecuación del Modelo de formación.

Momento de marcada significación al resumir las debilidades detectadas con la implementación del modelo, instante que favorece su adecuación y permite, volver al primer momento del mismo, mecanismo que garantiza su constante perfeccionamiento en función de responder a las necesidades y demandas de los profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria de Aguada de Pasajeros y su papel en el desarrollo institucional y personal, garantizando entre otras el mantenimiento de los profesionales del territorio vinculados a los Programas de la Revolución.

Los resultados de la implementación del modelo se observan a partir de:

La preparación para el proceso de categorización y cambio de categoría docente; la participación de los profesores en diferentes eventos e instancias (Ejemplo Forum, Pedagogía, Universidad 2008 y 2010, eventos y talleres científicos); la incorporación a cursos de superación; los controles a clases; las evaluaciones parciales y generales a los profesores; la realización de publicaciones con la participación de profesores y alumnos; así como la incorporación de alumnos y profesores al desarrollo de proyectos

Conclusiones

El artículo presentado es una contribución a investigaciones que desde mediados del 2000 se realizan en la UCf y específicamente en la Sede Municipal de Aguada de Pasajeros para perfeccionar el Sistema de Gestión de los RRHH de la sede, con la particularidad de que el mismo se refiere a los PTP por un lado y por otro lo contextualiza a las características de la Universalización de la Enseñanza en los Municipios. Ello nos conduce a afirmar que se incursiona en la teoría de la formación y el desarrollo del personal académico que constituye un tema estratégico de vital importancia para el mantenimiento de los profesionales del territorio vinculados a la sede, así como para la profesionalización de los mismos lo que repercute directamente en el desarrollo del personal y en la calidad del proceso docente educativo, lo que enriquece trabajos anteriores efectuados en dicho subsistema en la propia SUM.

La significación práctica se concreta en el modelo coherente, sistémico, estratégico y holístico de formación y desarrollo del personal académico contextualizado para la Carrera de Contabilidad en la SUM Aguada de Pasajeros que posibilitará elevar la calidad de la preparación de los PTP y con ello la calidad de los procesos sustantivos que se realizan en la sede.

2 bibliografía

- Acosta Hidalgo, Yamila. Modelo de Gestión para la formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial docentes de la universalización en la Universidad de Cienfuegos/ Camila Acosta Hidalgo.—Tesis presentada en opción de la categoría de Máster en educación. Dr . Egar Bueno Fernández. MSc. Luisa M. Baute Álvarez; Tutores.— Universidad de Cienfuegos, 2006.—80h
- Agut Nieto, Sonia. Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional. Tomado de: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>, 2003.
- Alpizar Fernández, Raúl. “Tecnología gerencial para la implantación de la gestión estratégica de los recursos humanos en la Universidad de Cienfuegos”/ Raúl Alpizar Fernández, Dr Carlos Martínez Martínez, tutor, Tesis de maestría UCLV (Villa Clara), 1996.—102 h.
- Ángeles Gutiérrez, Ofelia. Educación basada en competencias: ¿Una alternativa de transformación del currículo? en La Educación para el Siglo XXI/ Ofelia Ángeles Gutiérrez.—México: ANUIES, 2000.—250p.
- Bazdresch Parada Miguel. Las competencias en la formación de docentes.
Revista de educación/ nueva época, (número 5). 1998. Tomado de:
educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/o5/bazdresc.html.
- Cejas Yanes, Enrique. Un análisis de la definición de competencia laboral. Tomado De: http://www.monografias.com/trabajos22/competencia_laboral/competencia_laboral.shtml, 14 de marzo de 2007.
- De Miguel, Mario. Modelos y diseños en la evaluación de programas. En Orientación Profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral/. Mario De Miguel - - Barcelona: Edición de Luis Sobrado Fernández. Editorial ESTEL, 2000.—200 p.
- Forgas J. Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente. En ISP Frank País. Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones, 2003. [s.n]
- Horruitiner Silva, Pedro. la universidad cubana: el modelo de formación/ Pedro Horruitiner Silva.—La Habana: Ed. Félix Varela, 2006. – 280 p.
- Ministerio de Educación Superior. Resolución 106/ 2005. Reglamento sobre los aspectos organizativos y el régimen de trabajo docente y metodológico para las carreras que se estudian en las Sedes Universitarias.—La Habana,2005.—20p.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución No 29/2006. Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las entidades laborales.-- La Habana, 2006.—12p.
- Naranjo Rodríguez, Yanet., 2007. Programa de formación y desarrollo de los profesores a tiempo parcial de la carrera de Contabilidad de la Sede Universitaria Municipal de Aguada de Pasajeros/ Yanet Naranjo Rodríguez.—Tesis presentada en opción al título de licenciatura en

- Economía. MSc. Luisa M. Baute Álvarez; Tutora.-- Universidad de Cienfuegos, 2007.—91 p.
- Pérez Marques. Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación/ Pérez Marques. Tomado de: <http://dewey.uab.es/pmarques/estudian.htm>, 2002
- Perrenoud, P. Construir las competencias ¿es darle la espalda a los saberes?, Revista de Docencia Universitaria. 2008.—[s.p]. Tomado de: http://www.redu.m.es/Red_U/m2.
- Rodríguez Reyes, Daberquis Isabel. Propuesta de superación para profesores tutores en el modelo actual de formación pedagógica/ Daberquis Isabel Rodríguez Reyes; Dra. Maritza Cáceres Mesa y MSc. Luis Sánchez Arce, tutores Tesis presentada en opción al título de Máster en Ciencias de la Educación, Ucf (Cf), 2005.—65 h.