

## Original

### **El reto social del Centro Universitario Municipal en la gestión de formar un profesional de excelencia**

**The social challenge of the municipal university center in the management of modelling a professional of excellence**

Dr. C. Xiomara Sánchez Batista, Profesor Titular, Doctora en Ciencias Pedagógicas, Centro Universitario Municipal, Campechuela, Universidad de Granma, Cuba, [xsanchezb@udg.co.cu](mailto:xsanchezb@udg.co.cu)  
M. Sc. Tamara del Carmen Martínez Rosa, Profesora auxiliar, Directora del Centro Universitario Municipal, Campechuela, Universidad de Granma, Cuba, [tmartinezr@udg.co.cu](mailto:tmartinezr@udg.co.cu)  
M. Sc. Leodan La O Ramírez, Profesor Asistente, Centro Universitario Municipal, Campechuela Universidad de Granma, Cuba, [llaor@udg.co.cu](mailto:llaor@udg.co.cu)

### **Resumen**

La presente investigación persigue como objetivo fundamental: el diseño de una estrategia educativa para fortalecer la gestión del Centro Universitario Municipal en función de formar un profesional de excelencia. Los principales resultados se concretan en el conocimiento y las acciones, que, en manos de los profesionales, podrán fomentar el vínculo del Centro Universitario con los actores locales (gobierno, empresas, instituciones educacionales y sociales), en función de la excelencia en el proceso docente-educativo y la calidad del resultado: el egresado. En la misma se aplicaron métodos y técnicas teóricos tales como: analítico-sintético, inductivo-deductivo, y el sistémico-estructural-funcional. Y empíricos: la observación científica, la encuesta, la entrevista, el experimento y los procedimientos estadísticos.

**Palabras claves:** Centro Universitario Municipal; estrategia educativa; excelencia; formación; gestión profesional.

### **Abstract**

The current research has a main goal: the design of an educative strategy to strengthen of the modelling of the Municipal University Center in order to achieve a professional of excellence. The main results are specified in the knowledge and the actions, that with the help of the professional they will be able to promote a link of the University Center with the local actors (the government, the enterprises, social and educative institutions) towards to the excellence in the teaching-learning process and quality of the graduated results. In this research some methods and theoretical techniques were applied such as: synthetic-analytic, inductive-deductive, systemic-structural-functional and empirical methods: observation, survey, interview, experiment and the statistical procedures.

**Key words:** Municipal University Center; educative strategy; excellence; formation; management; professional.

## **Introducción**

Los sistemas educativos del mundo trabajan actualmente por un objetivo común: elevar la calidad de la educación, para lo cual se necesita reunir voluntad política, recursos económicos y la capacidad y preparación del claustro para trazar correctamente las estrategias transformadoras, y concretar las acciones prácticas que exige la situación particular de cada lugar.

La Educación Superior en Cuba tiene la necesidad de reforzar su carácter democrático, de revisar los contenidos de los programas con el fin de enriquecer la enseñanza humanista y cívica, dotarlos de los contenidos teóricos y los procedimientos generales que favorezcan el desarrollo de un pensamiento científico; promover la identidad cultural y nacional; la modernización y desarrollo de ritmos acelerados de la sociedad, logrando una mayor integración de la escuela con la vida y relaciones más estrechas entre la educación y el desarrollo económico y social, entre la educación y el desarrollo pleno, integral de la personalidad, visto todo esto desde los contextos locales.

En aras de lograr este propósito ¿Cuál es el papel que le corresponde jugar al Centro Universitario Municipal? Debe ser un ente dinamizador del cambio, una institución abierta a la diversidad, que se responsabilice con garantizar educación de calidad para todos sus estudiantes, a pesar de sus diferencias.

El concepto de escuela abierta a la diversidad no puede interpretarse simplemente como un Centro Universitario que garantice un espacio físico a todos, que matricule a todos, sin segregar a nadie por razones, de raza, sexo, situación económica de la familia, grupo social, creencias religiosas o capacidad, sino como la institución con preparación, y recursos psicopedagógicos y didácticos suficientes para garantizar el desarrollo máximo posible de todos sus estudiantes a pesar de sus diferencias.

La experiencia de la autora en trabajos de investigación realizados con este fin, la aplicación de diagnósticos, de intercambios con docentes y estudiantes, permitieron determinar como objetivo fundamental: el diseño de una estrategia educativa para fortalecer la gestión del Centro Universitario Municipal en función de lograr un profesional de excelencia.

Su actualidad es evidente desde el punto de vista social, pues contribuye al proceso de transformación educacional que se lleva a cabo a nivel mundial en la formación de egresados con calidad. Además de insertarse en las prioridades de trabajo de la Educación Superior. Dicha problemática se encuentra vigente en el banco de problemas del territorio de la provincia Granma.

### **Población y muestra**

El Centro Universitario Municipal (CUM) de Campechuela cuenta actualmente con un potencial de 21 profesores a tiempo completo (PTC), uno posee la categoría de profesor Titular para el 4,5 %, (9) ostenta la categoría docente de profesor Auxiliar para un 40,9 % y (12) de Asistente, para el 54,6 %. Se cuenta con una doctora en Ciencias Pedagógicas y (10) poseen el título académico de máster en determinada especialidad.

### **Materiales y métodos**

La gestión del Centro Universitario Municipal en función de formar un profesional de excelencia. El estado cubano, prioriza sistemáticamente la formación y superación continua de directivos y profesionales que laboran en las diferentes esferas del país, al lograr mejor preparación de su población para enfrentar las exigencias que impone la sociedad, pues los esfuerzos de una población se suman a los de su gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrar a éstas en la vida del país y permitirles contribuir plenamente al desarrollo nacional.

En este sentido es necesario destacar el papel que le corresponde a los profesionales del Centro Universitario de cada municipio para, según la capacidad reflexiva de su claustro, sus potencialidades de generar conocimientos, de pensar sobre sí mismos y sobre la realidad que les rodea, diseñar e implementar acciones de cambio y autotransformación, como premisas y condiciones de desarrollo, donde la participación - acción juega un papel esencial.

La gestión en su acepción más general es “el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar las metas y objetivos de una organización. Incluye las vías y los métodos que esta emplea para alcanzar de manera efectiva sus objetivos.” Rementería. (2007). Según Álvarez. (1993) y Ramírez. (2006) la gestión se hace significativa mediante la acción. Criterio que revela el carácter dinámico que le impregna la gestión al desarrollo de los procesos.

La gestión en la actividad queda estructurada en todos los niveles de dirección cuando se aprovechan suficientemente los espacios para la sistematización de los resultados útiles y probados.

En los municipios que se aprecian potencialidades que pueden ser utilizadas en la formación de los profesionales, tales como:

- Institucionalidad y niveles de representatividad de todas las educaciones, factores y sectores de la comunidad.
- Cultura de participación, canales y espacios para la intervención comunitaria.
- Recursos humanos calificados.
- Integración de los organismos, organizaciones e instituciones de la comunidad.
- Presencia de la Dirección Municipal de Educación y el Centro Universitario Municipal.

La excelencia hay que analizarla en dos elementos esenciales: en el desempeño y el liderazgo. De una parte, el profesional tiene que ser especialista, tiene que tener amplios conocimientos, tiene que tener dominio de la ciencia en la cual fue formado, y de la otra parte debe ser efectivo en la conducción del proceso que le corresponde asumir, debe tener maestría pedagógica, que significa que el conocimiento que posee debe lograr transmitírselo a otros de manera diferenciada, actualizada, novedosa.

La formación y superación profesional es una de las direcciones principales de trabajo de la Educación Superior en Cuba dirigido a promover la educación de los graduados universitarios.

En ella concurren procesos formativos y de desarrollo, de enseñanza-aprendizaje, de investigación, innovación, creación artística y otros articulados en una propuesta docente-educativa.

Por lo que el Centro Universitario debe tener prestigio como institución formadora que favorezca el logro de modos de actuación, y ello se corrobora a través de qué:

Los profesores del claustro gocen del reconocimiento de la sociedad por su activa participación en la solución de los problemas del territorio y/ o del país.

El trabajo científico investigativo y profesional que realicen fortalezcan el surgimiento de nuevos resultados de impacto.

Que el grado de satisfacción de empleadores y la población en general se corresponda con la calidad del proceso de formación y sus estrategias de intervención.

Que el colectivo de trabajadores asuma los retos de la época actual y participen activamente en el desarrollo económico y social del municipio y el país.

Diseño de la estrategia educativa

La estrategia educativa está definida por la autora como: un modelo de intervención flexible y dinámica, en el que participan de forma activa todos los factores sociales unidos al Centro Universitario, en función de lograr un profesional de excelencia.

La estrategia se estructura en dos fases o momentos fundamentales:

1. Selección y capacitación del personal que llevará a la práctica la estrategia.
2. Ejecución del plan de acción.

¿Qué etapas emprender en cada una de las fases?

En la fase de selección y capacitación del personal que llevará a la práctica la estrategia se tienen en cuenta tres etapas: Diagnóstico, preparación de la estrategia y la capacitación.

Diagnóstico integral: En esta etapa se realizan las siguientes acciones:

Entrevistar a profesionales para determinar las potencialidades y necesidades que poseen relacionadas con la labor que desempeñan.

Encuestar a estudiantes, pobladores de la zona que componen la muestra para determinar el trabajo que se lleva a cabo desde el Centro Universitario y el apoyo que le brindan.

Observar actividades para caracterizar el grupo objeto de investigación y la preparación que tienen los profesionales.

Revisar documentos normativos.

Determinar factores internos (fortalezas y debilidades) que están dentro del centro y externos (oportunidades y amenazas) que están en el entorno y afectan el trabajo del Centro.

Preparación de la estrategia.

En esta etapa se sensibiliza el personal seleccionado por la vía del diagnóstico con la necesidad de promover el cambio, mediante la implementación de una estrategia que contribuya a la transformación integral del claustro, y de perfeccionar su propio trabajo.

Se tienen en cuenta las siguientes acciones:

Establecer los presupuestos teóricos y metodológicos que rigen la estrategia.

Plantear la misión de la estrategia.

Determinar los restantes componentes de la estrategia: visión, objetivos estratégicos a mediano y a corto plazo y las direcciones estratégicas con sus respectivas acciones.

Capacitación: debe fomentar la reflexión de los profesionales sobre la importancia de la actividad. La formación académica de los estudiantes se realizará a partir de la concepción del proceso docente educativo el cual permite aprovechar las posibilidades de espacios y tiempos para introducir las acciones dentro del currículo optativo/electivo, como es el caso de contenidos sobre el diagnóstico y la caracterización, que luego se aplicarían en la práctica laboral, así como el trabajo científico estudiantil y extensionista.

En el caso del colectivo de trabajadores del centro se deben tener en cuenta dentro de las acciones:

El trabajo metodológico y la superación como vías fundamentales que impacten en la calidad del proceso que se desarrolle.

La instrumentación, por parte del claustro, de estrategias educativas y curriculares personalizadas: lengua materna, uso de las tecnologías, medio ambiente, arte, cultura, recreación física con plena atención a la diversidad.

El aprovechamiento de la infraestructura existente en la universidad y en la localidad.

La participación en tareas de impacto profesional o social. Reconocimientos, premios, avales, cartas de acreditación u otros.

El impacto de la introducción de resultados de desarrollo social.

La promoción a categorías docentes y científicas superiores.

El liderazgo en el trabajo docente y científico metodológico, en tareas de dirección relacionadas con la formación del profesional y en la formación académica, entre otras.

La visibilidad de la producción científica del claustro

Publicaciones en revistas científicas y especializadas.

La participación en eventos nacionales e internacionales.

Proyectos científicos de alcance nacional. Convenios con instituciones.

Formación académica.

Redes nacionales e internacionales.

Colectivos nacionales de autores

Desarrollo local

Tareas de la institución para la preparación y superación del personal auxiliar.

Experiencia y preparación del personal técnico de laboratorio.

Experiencia y preparación del personal administrativo.

Los elementos planteados anteriormente tienen una gran importancia para la actividad práctica, y permiten guiar la aplicación del resto de las acciones que componen la estrategia.

En la segunda fase: ejecución del plan de acción, se contemplan como etapas: determinación de las posibilidades de acción y la evaluación.

¿Qué debe tenerse en cuenta en cada una?

La determinación de las posibilidades de acción es importante porque permite al profesional delimitar ¿Qué sugerencias deja de la estrategia? ¿Qué debe cambiar o transformar? Incluso seleccionar personas que puedan cooperar en la labor educativa transformadora, así como no trazarse metas, pautas, acciones a muy largo plazo. Aquí se podrá apreciar la autonomía, la responsabilidad y el aprendizaje cooperativo.

Evaluación

Una vez puesta en práctica la estrategia se procede a su evaluación, se analiza si se mantienen los factores internos y externos que dieron lugar al plan de acción, cómo influyó el sistema de regularidades, si existe variación en cuanto a los resultados esperados, para tomar medidas de cambio. Todo lo cual es parte de la flexibilidad que debe tener la estrategia y las acciones planificadas. La evaluación se hará de forma sistemática, en la etapa intermedia y al final de la aplicación de la propuesta.

Para evaluar se pueden utilizar los siguientes indicadores:

**Eficiencia:** se mide por la calidad del desarrollo alcanzado en la localidad, así como por la comparación del resultado que se esperaba mediante la aplicación de la estrategia con la realidad vivenciada antes de la propuesta.

**Persistencia:** por las modificaciones perdurables que se desean lograr (elevación de los conocimientos de los profesionales, mejoramiento del proceso de educativo, calidad del egresado.)

**Impacto:** se refiere a la importancia de la estrategia, a los resultados alcanzados en comparación con el problema que se quería solucionar y al nivel de aplicación y generalización de la propuesta en otras zonas.

### **Análisis de los resultados**

Concepción práctica de la propuesta

Se determina la efectividad de la aplicación de la estrategia mediante un pre-experimento.

El 100% de los profesores del CUM tiene en su plan de trabajo individual las acciones que en el orden educativo deban realizar en correspondencia con su categoría y nivel académico, las que se controlan periódicamente y se reflejan en su evaluación.

Se cumplió el plan de superación y capacitación de postgrado del CUM según las demandas formuladas por entidades estatales y por trabajadores no estatales con pertinencia y excelencia académica.

A partir de las debilidades detectadas del plan metodológico anterior se trazaron acciones del trabajo científico - metodológico para la implementación de los planes de mejora en las carreras, articulando las estrategias educativas de cada carrera y año académico, con el sistema de trabajo metodológico diseñado.

Se realizaron talleres con cuadros y profesionales del municipio en temas de gestión de proyectos en función del Desarrollo Local y la extensión universitaria.

El 100% de los profesores recibieron preparación político ideológica a través de un ciclo de conferencias relacionadas con temas actuales relacionados con la educación en valores y la defensa de la política económica y social de la Revolución, garantizando la misma desde el Dpto. Carrera y comprobándola con la aplicación de instrumentos que permitan medir su efectividad.

Derivado de sus investigaciones el 100 % del claustro elaboran artículos y presentan sus resultados en eventos científicos, cursos de postgrados, conferencias, seminarios y talleres. Además de incorporarlos al sistema de clases planificadas.

En el análisis integral de los resultados del proceso de formación del primer semestre del curso 2016-2017 de los 96 estudiantes del Curso por Encuentro presentados a examen, aprobaron los 96, de ellos 87 limpios y nueve con una asignatura suspensa. Los 28 estudiantes del Curso de Nivel Medio Primaria, aprobaron todas las asignaturas, con resultados satisfactorios. Aunque se debe continuar dando seguimiento a los elementos cognitivos del aprendizaje en todas las carreras.

Los profesionales y los estudiantes consideran que las acciones que se desarrollaron contribuyeron al cambio individual y colectivo, pues se ofrecieron espacios para la participación, se atendió a la diversidad de intereses y demandas y se planificó la superación en función de ello, de manera dinámica, estableciendo metas y propósitos alcanzables, todo lo cual elevó el conocimiento del claustro y la calidad sus clases.

## **Conclusiones**

1. El estudio realizado contribuyó a la valoración del papel que le corresponde realizar a la Universidad, como vía fundamental para gestionar la formación de un profesional de excelencia, a partir de los restos de la sociedad actual.
2. La estrategia diseñada se convierte en un elemento metodológico importante para los Centros Universitarios Municipales, pues en ella se recogen una serie de acciones que de forma flexible y en correspondencia con las potencialidades de las zonas y del contexto permiten la gestión de la formación de los profesionales.
3. Los estudiantes en formación, y los profesionales están agradecidos de todo el movimiento cultural y laboral que se desarrolló en el Centro Universitario Municipal de Campechuela, de las nuevas vías que favorecen las relaciones interpersonales, y abogan por mantener los nuevos espacios creados y formar otros grupos de trabajo responsabilizados de llevar adelante la tarea y ayudar a la formación integral de las futuras generaciones.

## Referencias bibliográficas

- Addine F (2004). Compiladora *Didáctica: teoría y práctica*. 1ra Ed. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
- Álvarez, C (1993). *La Escuela en la Vida*. MES. La Habana.
- Álvarez, R. M (1999): *Hacia un currículo integral y contextualizado*. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
- Ausubel, D. y otros (1991). *Psicología educativa. Un punto de vista cognitivo*. México Trillas.
- Castellano, D. y otros (2002) *Aprender y enseñar en la escuela*. Ciudad de La Habana. Pueblo y Educación.
- Castellanos, D. (2002) *El maestro frente a la diversidad*. Material en soporte magnético, La Habana.
- Chávez, J. A (2002) *La investigación científica desde la escuela*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Galperin, Y. (1986) *Sobre el método de formación por etapas de las acciones intelectuales*", en Antología de la psicología pedagógica y de las edades, pp. 114-117, Pueblo y Educación. La Habana.
- González, F. (1995) *Comunicación, Personalidad y desarrollo*-- La Habana: Pueblo y Educación.
- Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP). (2011) *Bases Generales para el Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación*. La Habana.
- Ramírez, F. (2006) *Estrategia para la gestión educacional participativa y desarrolladora de la comunidad educativa en el municipio de Azua*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Ciudad de la Habana.
- Rementeria, A. (2007) *Veamos ahora el concepto de Gestión*. Universidad de Santiago de Chile en <http://lauca.usach.cl/~aremente/tema2.htm>

