



Gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río

Management of the process of change of higher teaching category at the University of Pinar del Rio

Gestão do processo de mudança de categoria docente superior na Universidade de Pinar del Río

Eric López Rodríguez, Tania Vargas Fernández

Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Monte de Oca". Cuba.
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7113-8002>, <http://orcid.org/0000-0003-4285-682X>. Correo electrónico: elr@upr.edu.cu

Recibido: 24 de abril 2019

Aceptado: 21 de septiembre 2020

comprometido con la Revolución y con una cultura integral, así como la generación e implementación de resultados científico-técnicos que impacten en el desarrollo socioeconómico del territorio y el país. A pesar de estar concebido desde el Ministerio de Educación Superior lo que debe hacerse en materia de cambio de categoría docente superior, se carece de un mecanismo que permita desarrollar de manera eficiente y eficaz dicho proceso. Por tal razón, el propósito de este trabajo es presentar un procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en función del sistema de capacitación y desarrollo, que contribuya a la mejora de las capacidades de los cuadros docentes, técnicos y especialistas; en este sentido, partiendo del nivel de capacitación y desarrollo alcanzado por los profesores universitarios. Se utilizó el método de nivel teórico-histórico- lógico con el apoyo de la técnica del análisis documental, fundamentalmente en el estudio de diversas experiencias y normativas que sirvieron como referentes teórico-metodológicos para la propuesta realizada. El procedimiento está conformado por siete etapas, las que han conducido a la elevación del nivel de profesionalidad del docente universitario.

Palabras clave: procedimiento; gestión; categoría docente; educación superior.

RESUMEN

La Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" contribuye a satisfacer las necesidades formativas de profesionales de nivel superior y su superación continua desde la dirección y planificación de los diferentes cambios de categoría de los profesores en las ciencias que se estudian en ella, a partir de la integración de los procesos sustantivos y de apoyo, que garantice un egresado competente,

ABSTRACT

The University of Pinar del Rio "Hermanos Saiz Montes de Oca" contributes to satisfying the training needs of higher level professionals and their continuous improvement from the direction and planning of the different changes of category of the professors in the sciences studied in it, from the integration of the substantive and support processes that guarantee a competent graduate, committed to the Revolution and with an integral culture,

as well as the generation and implementation of scientific-technical results that impact the socioeconomic development of the territory and country. Despite the fact that, from the Ministry of Higher Education, what should be done in terms of changing the higher teaching category is lacking, in it, there is no proper mechanism that allows the process to be developed efficiently and effectively. For this reason, the purpose of this work is to present a procedure for the management of the process of change of higher teaching category based on the training and development system, which contributes to the improvement of the capacities of cadres, teachers and technicians and specialists. , in this sense, based on the level of training and development achieved by university professors. The method of logical historical theoretical level was used with the support of the documentary analysis technique, fundamentally in the study of various experiences and regulations that served as theoretical-methodological references for the proposal made. The procedure is made up of seven stages, which have led to an increase in the level of professionalism of the university teacher.

Keywords: procedure; management; teaching category; higher education.

RESUMO

A Universidade de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" contribui para satisfazer as necessidades de formação de profissionais de nível superior e a sua melhoria contínua desde a direção e planeamento das diferentes mudanças de categoria dos professores das ciências estudadas na mesma, desde a integração dos processos substantivos e de apoio, o que garante um licenciado competente, comprometido com a Revolução e com uma cultura integral, bem como a geração e implementação de resultados científico-técnicos com impacto no desenvolvimento socioeconômico do território e do país. Apesar de o Ministério do Ensino Superior

ter concebido o que deve ser feito em termos de mudança da categoria do ensino superior, falta um mecanismo que permita o desenvolvimento eficiente e eficaz deste processo. Por este motivo, o objetivo deste documento é apresentar um procedimento para a gestão do processo de mudança de categoria do ensino superior de acordo com o sistema de formação e desenvolvimento, que contribui para a melhoria das capacidades do pessoal docente, técnicos e especialistas; neste sentido, partindo do nível de formação e desenvolvimento alcançado pelos professores universitários. O método de nível teórico-histórico-lógico foi utilizado com o apoio da técnica de análise documental, fundamentalmente no estudo de diversas experiências e regulamentos que serviram como referências teórico-metodológicas para a proposta feita. O procedimento é composto por sete fases, que levaram a um aumento do nível de profissionalismo dos professores universitários.

Palavras-chave: procedimento; gestão; categoria de ensino; ensino superior.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión de recursos humanos ha pasado de ser una administración de personal a una gestión integral en la que el centro de interés es el factor humano y en la que todos los procedimientos están totalmente relacionados a los procesos. Se consideró precisar con énfasis en la gestión horizontal, en la que las diferentes unidades funcionales cruzan sus barreras y unifican sus enfoques hacia las metas principales de la organización; estos procesos deben ser gestionados como un sistema mediante el diseño y entendimiento de una red de procesos y sus interacciones.

El Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano (SGICH) constituye un pilar fundamental en el ámbito empresarial actual nacional e internacional, dando respuesta a los objetivos, metas, responsabilidades y problemas que deben resolver las empresas. No es un sistema para sí, sino un instrumento para lograr una integración con los demás sistemas, la organización y el funcionamiento que permitan a las empresas obtener los resultados previstos, por lo que es de suma importancia conformar y aplicar correctamente todos los procedimientos, técnicas y métodos que se utilicen en el mismo, con el fin de lograr un nivel de eficiencia y eficacia deseado. Su diseño es responsabilidad de la empresa y debe hacerse teniendo en cuenta las características tecnológicas y productivas particulares de esta.

El subsistema de capacitación y desarrollo es uno de los módulos que conforman el SGICH, siendo este imprescindible para cualquier entidad, ya que se puede decir que el hombre es el centro de toda entidad y de su interrelación con el medio que lo rodea y de sus características en general depende el éxito de toda organización. Como parte de este subsistema, en las Universidades se encuentra el proceso de cambio de categoría superior para los docentes, de vital importancia en las universidades para lograr la competitividad y la excelencia en el claustro y en los procesos que se ejecutan de forma general.

El trabajo que se muestra a continuación tuvo lugar en la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca", entidad que no posee un procedimiento reglamentado para el proceso de cambio de categoría docente superior.

Muchos son los conceptos abordados por los autores que estudian los temas relacionados con los recursos humanos, entre los que se encuentran proceso, gestión, recursos humanos, gestión de recursos humanos, organización del

trabajo, entre otros, además de legislaciones relacionadas con el tema abordado como son Código de trabajo y su reglamento, Resolución 85/2016 Reglamento para la aplicación de las categorías docentes en la Educación Superior, Procedimiento de contratación del Ministerio de Educación Superior (MES) de Profesor a Tiempo Parcial.

De acuerdo con Vilcarromero (2015), gestión es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinada a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal.

En Cuba, las investigaciones sobre el tema no han sido frecuentes, realizadas fundamentalmente por los Centros de Estudios de Educación Superior; se destaca Fat (2011), dirigida a sistematizar experiencia pedagógicas sobre la formación del profesor universitarios, acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los Centros Universitarios Municipales (CUM), estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente y para la formación pedagógica, siempre vinculadas a las categorías docentes, dirigidas a sistematizar experiencia pedagógicas sobre la formación del profesor universitario, 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 (Gómez Estévez, I., 2015).

La Gestión de Recursos Humanos (GRH) hace referencia al término Gestión de Capital Humano (GCH), el cual está referido a la definición de estrategias, políticas, procedimientos de ejecución de las prácticas de recursos humanos, indicadores de efectividad y principios que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con

la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos.

Los subsistemas que más relación guardan con el proceso de cambio de categoría docente en el ámbito universitario, ya sea porque constituyen resultados o salidas del mismo o porque son parte indispensable del propio proceso son: evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, organización del trabajo, selección e integración, estimulación moral y material y como núcleo rector de todos ellos, las competencias laborales.

Al evaluar el desempeño, la organización obtiene información para la toma de decisiones, porque si el desempeño es inferior a lo esperado, deben realizarse acciones correctivas; y si el desempeño es satisfactorio, este debe ser alentado.

La gestión estratégica de los recursos humanos, según Santos, C. A. (2016), consiste en el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, que busquen el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, teniendo en cuenta las interacciones con el entorno.

La superación del profesor universitario, constituye premisa y condición indispensable para ampliar, profundizar y perfeccionar una cultura de excelencia, para direccionar científicamente y con calidad el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero para ello se exige una categorización a su altura y que responda a las exigencias de la Universidad Cubana actual y el encargo social planteado (Madrazo Lomba, Ana V., 2014).

El objetivo que se propone este trabajo es presentar un procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca", que contribuya a la

mejora continua de la calidad del profesional en la educación superior.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo de la investigación se emplearon los métodos de nivel teórico: histórico lógico, sistémico y de modelación, con el apoyo de las técnicas del análisis de documentos y los procedimientos de análisis y síntesis e inducción y deducción. Todo ello sustentado por el método materialista-dialéctico.

Se determinaron los principales aportes y limitaciones de modelos, sistemas y metodologías que anteceden al propuesto en el trabajo y con el uso del método sistémico y de modelación se propuso el procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca", que contribuya a la mejora continua de la calidad del profesional en la educación superior.

Se utilizaron herramientas y técnicas como la entrevista, la encuesta, revisión y análisis de documentos, para determinar las principales causas que dificultan el proceso de cambio de categoría docente superior, además del nivel de satisfacción y opinión acerca del mismo.

La entrevista se le realizó a los máximos responsables del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad: Decanos (siete), Directora de Recursos Humanos y Rector.

Las encuestas diseñadas fueron aplicadas a cuatro grupos de clientes. Un primer grupo: los profesores con categoría docente de profesor Asistente con requisito tiempo vencido. Del total (82), la muestra que arrojó el software informático AMPU (Asistente Matemático de Probabilidades y Muestreo), fue de 68.

El segundo grupo al que se aplicó la encuesta fue el de los profesores Auxiliares y Titulares que habían realizado el proceso de cambio de categoría del 2015 hacia la fecha; cifra que es de 57, aplicándosele a un total de 50 según AMPU.

El tercer grupo encuestado fueron los cuadros docentes de la Universidad, aplicándole al ciento por ciento de los mismos (128). La cuarta encuesta fue aplicada a los presidentes de tribunales de categoría docente superior de la Universidad, ciento por ciento (28).

Se identificaron las principales potencialidades y limitaciones que influyen en el proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río.

Para la determinación de las principales potencialidades y limitaciones fue necesario reunirse con actores claves relacionados con el proceso de cambio de categoría docente superior, como los entrevistados y jefes de departamentos docentes de la Universidad.

RESULTADOS

Tras ese trabajo grupal se trianguló la información, delimitándose los elementos principales resultantes de las fuentes de información primaria y secundaria. Como resultados quedaron los siguientes:

Potencialidades:

- Existen tribunales de categorías docente superior en la mayoría de las especialidades de la Universidad.
- Existe un grupo de trabajo en la Dirección de Recursos Humanos, con personal técnico, diseñado para gestionar los procesos docentes y dentro de estos el

cambio de categoría docente superior.

- Existe un aula especializada en la Dirección de Recursos Humanos para la realización de los ejercicios de categorización y cambio de categorías docentes.

Limitaciones:

- No existe un procedimiento para el proceso de cambio de categoría docente superior.
- Existe, generalmente, demora en el proceso por parte de los profesores implicados y el tribunal de la especialidad.
- No existe claridad en la documentación a entregar para el expediente por parte de los profesores que se encuentran en el proceso.

El principal resultado del trabajo radicó en la propuesta de las etapas y pasos esenciales que, desde el procedimiento, son capaces de organizar todo el proceso para el cambio de categoría en la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca". El procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior se puede considerar como un resultado científico, según el criterio del autor. En él se proyectaron acciones con el fin de valorar su efecto sobre los objetos aplicados y asegurar la selección mejorada de nuevos objetos de gestión del procedimiento de cambio de categoría docente superior, ya que es un procedimiento que tiene la intención de hacer que el docente emprenda acciones específicas para llevar a cabo la tarea. La clave es que los pasos sigan una secuencia ordenada.

En la práctica usual, se le llama procedimiento a la manera en que se trabaja para llevar a cabo una tarea. Por lo tanto, puede ser una secuencia de pasos que incluye la preparación, implementación y finalización de una tarea (Santos, C. A., 2016).

Cada paso incluye la secuencia de actividades y cada actividad una secuencia de acciones.

Como los procedimientos los usan las personas, se diseñan teniendo en cuenta al usuario. Este es normalmente un individuo o grupo de individuos, aunque los procedimientos pueden cubrir una secuencia de pasos, cada uno de los cuales lo realizan diferentes individuos o grupos. Sin embargo, las percepciones acerca de los procedimientos varían considerablemente en dependencia del contexto en el cual se crean y utilizan.

En muchos casos, los procedimientos se recogen en documentos que contienen:

- El objeto y campo de aplicación de una actividad
1. Qué debe hacerse
 2. Quién debe hacerlo

3. Cuándo debe hacerse
4. Dónde se debe llevar a cabo
5. Cómo se debe llevar a cabo
6. Qué materiales, equipos y documentos deben utilizarse
7. Cómo deben controlarse y registrarse

A partir de los elementos planteados con anterioridad, se propone un procedimiento para la gestión de cambio de categoría docente superior.

Para presentar la propuesta, se realizó una tabla que contempla el objetivo, las premisas fundamentales, etapas y pasos a seguir, teniendo en cuenta la planificación, organización, implementación, evaluación y control, como fases de este proceso de gestión, los que pueden observarse en la tabla que a continuación se muestra.

Procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior		
Objetivo: establecer los pasos para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior por parte de los actores implicados.		
Premisas		
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad y compromiso de los actores involucrados con el proceso de cambio de categorías docentes superiores. • Que el proceso se desarrolle a partir del aumento del nivel de capacitación y desarrollo del claustro implicado en el mismo. 		
Pasos del procedimiento		
Etapa I. Preparación y sensibilización	Paso 1	Determinación de los actores implicados en el proceso de cambio de categoría docente superior
	Paso 2	Preparación de los actores
Etapa II. Planificación del proceso	Paso 3	Análisis y determinación de los aspirantes a cambio de categoría docente superior

	Paso 4	Aprobación del proceso por parte del Rector
Etapa III. Organización documental	Paso 5	Actualización del expediente
	Paso 6	Valoración de requisitos en la Dirección de Recursos Humanos
Etapa IV. Realización de los ejercicios y procesamiento de la documentación	Paso 7	Conciliación con los tribunales
	Paso 8	Realización de los ejercicios
	Paso 9	Preparación de documentos para su envío al MES
Etapa V. Aprobación de procesos de categoría docente superior	Paso 10	Notificación de aprobación de procesos
	Paso 11	Elaboración de la Resolución Rectoral
Etapa VI. Aplicación del incremento salarial y entrega de diplomas de categoría docente superior	Paso 12	Entrega de Resolución a OTS
	Paso 13	Asentamiento de la categoría docente superior
	Paso 14	Confección de los diplomas de categoría docente superior
	Paso 15	Entrega de diplomas de categoría docente superior
Etapa VII. Evaluación del proceso	Paso 16	Retroalimentación del proceso
	Paso 17	Establecimiento de medidas para la mejora

Para la aplicación del procedimiento se deben cumplir dos premisas fundamentales que constituyen el punto de partida del mismo:

1. Voluntad y compromiso de los actores involucrados con el proceso de cambio de categorías docentes superiores: debe manifestarse por parte de los actores implicados con este proceso un compromiso con respecto a la utilización del procedimiento de cambio de categorías docentes superiores, reconociendo la necesidad de cambiar el

modus operandi en el desarrollo del mismo.

2. Que el proceso se desarrolle a partir del aumento del nivel de capacitación y desarrollo del claustro implicado en el mismo: se debe establecer como condición la elevación del nivel de preparación del claustro, como resultado de las acciones de capacitación y desarrollo realizadas en períodos anteriores, lo que será avalado por los certificados que acrediten su nivel de formación postgraduada, así como los

eventos y publicaciones científicas realizadas en la etapa.

El cumplimiento de las premisas creó un ambiente favorable para la aplicación del procedimiento.

Además, el procedimiento propuesto se rige por los siguientes principios:

- Institucionalidad y legalidad: se refiere a la necesidad de la existencia de un conjunto de normas e instrumentos que tienen que acompañar y legitimar el proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad.
- Carácter participativo y flexible: concibe la participación activa de los actores involucrados en el proceso de cambio de categoría docente superior, bajo el rol protagónico de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) de la Universidad. Se destaca la capacidad de adaptabilidad del procedimiento a las condiciones histórico-concretas donde se desarrolla.
- Visión sistémica: integra y relaciona en su concepción a los factores clave que intervienen en el proceso de gestión de cambio de categoría docente superior, con enfoque al cumplimiento de los requerimientos exigidos desde el MES.

Explicación de cada elemento y relación del procedimiento para el proceso de cambio de categoría docente superior.

Etapa I. Preparación y sensibilización

Objetivo: lograr que los actores involucrados en el proceso de cambio de categoría docente alcancen el dominio mínimo indispensable para enfrentarse al proceso.

Paso 1: determinación de los actores implicados en el proceso de cambio de categoría docente superior.

Descripción: cada área realizará un análisis para determinar los docentes a los que se les exige realizar el proceso de cambio de categoría superior según responsabilidades directivas en las mismas; por ejemplo: cargos, jefes de disciplinas, profesores principales de años académicos, líderes de proyecto, entre otras que se consideren. Además, se tendrán en cuenta actores fundamentales en el proceso, tales como los tribunales de categoría docente superior y los técnicos y especialistas del Grupo de Procesos Docentes (GPD) de la Dirección de Recursos Humanos.

Paso 2: preparación de los actores

Descripción: la Dirección de Recursos Humanos será responsable de preparar a los actores implicados en procesos de cambio de categoría, proceso que conllevará a su actualización en temas legales. Esta preparación irá dirigida a profesores, cuadros, tribunales de categoría docente superior, técnicos y especialistas que atienden el proceso en la Dirección de Recursos Humanos, a través de talleres, seminarios, preparación de cuadros, claustros de profesores, entre otras formas y se realizará cada vez que se modifiquen las legislaciones que rigen el proceso de cambio de categoría docente superior.

Etapa II. Planificación del proceso

Objetivo: lograr una efectiva planificación del proceso de cambio de categoría docente superior.

Paso 3: análisis y determinación de los aspirantes a cambio de categoría docente superior.

Descripción: los jefes de áreas aprueban en su consejo de dirección a aquellos profesores que, según las funciones directivas, necesitan cambiar la categoría

docente a superior; estas pueden ser, no solamente cargos de dirección, sino también procesos que se gestionan al interior de un departamento, facultad o Universidad, como coordinadores de programas académicos de posgrado, presidentes de consejos científicos, jefes de proyectos, coordinadores de carrera, jefes de disciplina, profesor principal de año académico, jefes de cátedras, etcétera.

Paso 4: aprobación del proceso por parte del Rector.

Descripción: después de aprobadas las propuestas en las áreas se pondrán a conocimiento y aprobación del Rector, a través de un modelo, el cual firma el jefe inmediato argumentando la necesidad del cambio basado en funciones directivas; lo aprueba el jefe del área con su cuño, en un modelo para el efecto. Una vez que el modelo esté firmado y acuñado por el Rector, los jefes de áreas lo entregarán a los docentes aprobados.

Etapa III. Organización documental

Objetivo: lograr la actualización del expediente docente, tal como lo establece la legislación a tales efectos.

Paso 5: actualización del expediente

Descripción: los docentes aprobados para cambios de categoría docente superior, entregarán en el Grupo de Procesos Docentes de la DRH todos los documentos necesarios para actualizar el expediente docente, con vistas a efectuar el cambio de categoría.

Estos documentos son:

- Modelo de solicitud para proceso de categoría docentes.

Curriculum vitae actualizado desde la plataforma CV¹, impreso con las fotocopias de las evidencias que acrediten cursos, diplomados, eventos, publicaciones, etcétera. En el caso de las

evidencias de las publicaciones, tienen que tener el visto bueno de la vicerrectoría que atiende publicaciones en la universidad.

¹ La plataforma CV consiste en un formato de Curriculum Vitae digital que se encuentra en la intranet de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", dentro del sitio PROGINTEC. Aprobado por el Consejo de Dirección de la UPR para su elaboración.

- Acta de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología (PSCT) para la categoría docente que aspira, en caso que no se encuentre en su expediente.
- Acta de Idioma para la categoría docente que aspira y/o acta de un segundo idioma para Profesor Titular, en caso de que no se encuentren en su expediente.
- Las tres últimas evaluaciones anuales docentes, en caso de que no se encuentren en su expediente.
- Aval político, social y moral firmado por los dirigentes de las organizaciones de políticas y de masa del área (PCC, Sindicato, FEU), acuñados con el cuño del área.
- Aval del consejo científico del área con el cuño de la misma.

Paso 6: valoración de requisitos en la Dirección de Recursos Humanos.

Descripción: en este paso se debe analizar, desde la DRH, como primer filtro del proceso, que los expedientes cumplan los requisitos elementales para el cambio de categoría.

Se revisará requisito tiempo, resultado de las evaluaciones en los últimos tres años, calificaciones en los ejercicios de PSCT e Idioma, las valoraciones políticas, éticas, morales e investigativas, cantidad de publicaciones realizadas desde la última categoría docente otorgada. Si algunos de estos elementos no cumplen los parámetros expresados en el reglamento para la aplicación de las categorías docentes, el proceso automáticamente se detiene. Si cumple,

entonces se continúa con el procedimiento.

Etapas IV. Realización de los ejercicios y procesamiento de la documentación

Objetivo: planificar con los tribunales las fechas en que sesionarán para la defensa de los ejercicios por parte de los aspirantes y el correcto envío al MES de los procesos efectuados.

Paso 7: conciliación con los tribunales.

Descripción: los técnicos y especialistas del GPD notificarán a los presidentes de los tribunales de categorías docentes los expedientes listos para su revisión especializada. El secretario del tribunal tiene la función de analizar el nivel de actualización científica de los aspirantes, verificando la participación en eventos, cursos, publicaciones, etcétera, que hayan sido efectuadas en temas afines con la especialidad donde el docente imparte su docencia o acorde con su línea de investigación.

Si alguno de estos requisitos no se cumple, el proceso automáticamente se detiene. Si todo está de acuerdo con lo establecido, se concilia con el presidente o secretario del tribunal y se coordinará la fecha en que los aspirantes demostrarán, mediante los ejercicios establecidos para la categoría a la que aspiran, el nivel de preparación, capacitación y desarrollo alcanzado en el transcurso del tiempo.

Paso 8: realización de los ejercicios.

Descripción: los técnicos y especialistas del GPD tendrán preparada el aula especializada con medios necesarios para el desarrollo de los ejercicios y entregarán al tribunal el o los expedientes docentes actualizados con las actas impresas correspondientes a los ejercicios que presentarán los

aspirantes. Una vez terminados los ejercicios, los tribunales tendrán un máximo de 15 días para entregar a la DRH la documentación de los procesos realizados, con las actas debidamente llenadas y firmadas por todos los miembros e invitados en caso que existan.

Paso 9: preparación de documentos al MES.

Descripción: el jefe de GPD confeccionará una carta, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos del MES, solicitando la aprobación de los procesos de cambio de categoría docente superior efectuados por los tribunales de las disciplinas aprobados para su efecto, firmada y acuñada por el Director de Recursos Humanos. Se harán dos copias de esta carta y una es archivada en el protocolo de salida de documentos de la DRH. A la otra copia se le anexarán las actas de los procesos efectuados, se sellarán en un sobre y se tramitará con la Dirección de Transporte de la Universidad las posibilidades que existen para su entrega al MES.

Etapas V. Aprobación de procesos de categoría docente superior

Objetivo: lograr que el docente que cambió la categoría docente sea notificado, en el menor tiempo posible, de su aprobación de categoría docente.

Paso 10: notificación de la categoría docente superior aprobada.

Descripción: se recibirá en la DRH una carta ministerial. Esta carta puede llegar vía correo postal o electrónico, a la oficina del Rector, con la aprobación de los procesos enviados, quien se encargará de enviar a la DRH o avisar para su recogida.

De no haber sido aprobado alguno de los procesos enviados, la DRH se deberá comunicar con la DRH del MES para analizar las causas de la no aprobación.

Después de ese momento, a finales o inicios de mes, se recibirá en la DRH una resolución ministerial mensual con los cambios de categoría docente superior efectuados en el país en el mes anterior, donde deben encontrarse los nombres de los docentes de la universidad, cuyos procesos fueron enviados y llegaron aprobados en la carta de aprobación. De no encontrarse en la resolución algún nombre de los aprobados en la resolución ministerial, la DRH se deberá comunicarse con la DRH del MES para solucionar el problema.

Paso 11: elaboración de la Resolución Rectoral.

Descripción: la DRH enviará a la Asesoría Jurídica de la UPR la resolución ministerial para que confeccione la resolución rectoral con el otorgamiento a los docentes aprobados de la categoría docente superior y la fecha en que se hace efectiva la categoría.

Una vez confeccionada y firmada la resolución rectoral, se entregará en la DRH a la que se le harán dos fotocopias. La original se archivará en el protocolo de entradas de resoluciones de la DRH. Las copias se archivarán en los expedientes del profesor.

La Dirección de Recursos Humanos, en el Consejo de Dirección Ampliado de la Universidad, notificará a los docentes a los que se les otorgó la categoría docente superior, para que quede en conocimiento de los jefes de áreas que son miembros de este órgano de dirección.

Etapa VI. Aplicación del incremento salarial y entrega de diplomas de categoría docente superior

Objetivo: aplicar el salario correspondiente a la categoría docente otorgada y lograr que los profesores obtengan su diploma que acredita la categoría docente superior que ostentan.

Paso 12: entrega de Resolución al Grupo de Organización del Trabajo y los Salarios (OTS).

Descripción: el GPD entregará la copia de la resolución rectoral al Jefe de grupo de OTS para la efectiva aplicación del salario correspondiente a la categoría docente superior otorgada al profesor.

Paso 13: asentamiento de la categoría docente superior.

Descripción: el GPD asentará en el registro de Tomos, Folios y Números de la DRH, la categoría docente otorgada, de igual forma será asentada en la Secretaría General de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca".

Paso 14: confección de los diplomas de categoría docente superior.

Descripción: en el mes de enero de cada año, la DRH se encargará de la contratación de un especialista para que rotule en los diplomas de categoría docente los nombres, folios y números de cada uno de los profesores que obtuvieron sus categorías en el año anterior. Este proceso se realizará durante un mes. Una vez que los diplomas estén confeccionados, se le enviarán al Rector para su firma.

Paso 15: entrega de diplomas de categoría docente superior.

Descripción: una vez firmados se separan por áreas y en el Consejo de Dirección Ampliado de la Universidad del mes de febrero, la DRH entregará a los jefes de áreas, miembros del mismo, los diplomas de categoría docente a favor de los profesores de sus áreas, los cuales decidirán en qué momento entregárselos a sus docentes, estimulándolos moralmente en acto público.

Etapa VII. Evaluación del proceso

Objetivo: analizar las dificultades presentadas a lo largo del proceso y planificar las mejoras correspondientes.

Paso 16: retroalimentación del proceso.

Descripción: en los primeros 15 días del mes de marzo, el GPD evaluará el resultado del proceso. Para ello, se valorará con los actores implicados las dificultades presentadas a lo largo del proceso, como parte de la evaluación y control en la Gestión de Recursos Humanos. Serán utilizadas técnicas como las encuestas, entrevistas, observación y análisis documental.

Paso 17: establecimiento de medidas para la mejora.

Descripción: determinadas las incongruencias en el proceso, se definirán las medidas con los responsables a tener en cuenta para el inicio del próximo proceso a partir del mes de abril de cada año.

Para iniciar el proceso de validación del procedimiento, primeramente, se analizó que se cumplan las premisas que sustentan el mismo, por lo que los actores involucrados mostraron voluntad y compromiso con el proceso de cambio de categorías docentes superiores, manifestado un compromiso con respecto a la utilización del procedimiento de cambio de categorías docentes superiores, reconociendo la necesidad de cambiar el *modus operandis* en el desarrollo del mismo. Asimismo, se logra un aumento del nivel de capacitación y desarrollo del claustro implicado en el mismo, estableciéndose como condición la elevación del nivel de preparación del claustro, como resultado de las acciones de capacitación y desarrollo realizadas en períodos anteriores, lo que está avalado por los certificados que acrediten su nivel de formación postgraduada, así como los eventos y publicaciones científicas

realizadas en la etapa, en los *curriculum vitae* entregados por los aspirantes en el proceso.

Formas de instrumentación

Para planificar y dar seguimiento a las actividades del procedimiento en la facultad de Ciencias Forestales y Agropecuarias, se validó el procedimiento, según el cumplimiento de los requisitos por parte de los profesores y así se determinó su impacto, según las etapas, teniendo en cuenta el empleo de técnicas y acciones, tales como encuestas, entrevistas, revisión documental, trabajo grupal, visitas a entidades, intercambios de experiencia.

Paso 1: determinación de los actores implicados en el proceso de cambio de categoría docente superior.

En ese momento se identificaron, a nivel del área, los profesores que, en cuanto a requisito tiempo, podrían cambiar la categoría docente. Asimismo, se tuvieron en cuenta los miembros de los tribunales de categoría docente de la facultad, y los cuadros directivos de la misma, determinándose como actores fundamentales del proceso.

Paso 2: preparación de los actores.

Una vez determinados los actores, se tuvo un encuentro preparatorio con los mismos, dirigido por el grupo de procesos docentes de la DRH, donde se realizó un taller preparatorio con los temas correspondientes según la implicación que tienen en el proceso. Este taller se efectuó como parte del claustro de la facultad realizado en el mes de abril del presente año.

Paso 3: análisis y determinación de los aspirantes a cambio de categoría docente superior.

En el consejo de dirección de la facultad del mes de junio del presente año, se aprobaron ocho profesores de la carrera

de Agronomía para que se sometieran al proceso de cambio de categoría docente superior, teniendo en cuenta sus funciones directivas como profesor principal de año académico, jefes de disciplinas, vicedecanos, jefe de carrera.

Paso 4: aprobación del proceso por parte del Rector.

A finales del mes de septiembre se pusieron a consideración del Rector las propuestas de la facultad. Estas fueron aprobadas y recogidas por los responsables de la facultad, (en este caso se designó a la secretaria del departamento de Ciencias Agropecuarias), las que fueron entregadas por parte del jefe del departamento a los aspirantes.

Paso 5: actualización del expediente.

A partir de este momento, los profesores comenzaron a arribar a la DRH para la entrega de los documentos que se solicitan en el procedimiento, orientados en el taller preparatorio efectuado en la primera etapa. El proceso de actualización del expediente se desarrolló de forma ágil y correcta.

Paso 6: valoración de requisitos en RH.

Con los expedientes de los aspirantes completamente actualizados, los técnicos y especialistas del grupo de procesos docentes, valoraron los requisitos; el análisis de los mismos determinó que uno de los docentes propuestos no contaba con el ejercicio de idioma realizado. Este proceso inmediatamente se detiene hasta que el profesor realice este ejercicio como requisito previo.

Paso 7: conciliación con los tribunales.

Con los expedientes actualizados y revisados por los técnicos y especialistas del GPD, se notificó vía email al presidente del tribunal de categorías docentes superior de la disciplina de

Agropecuaria, para que este o su secretario acudiera a la DRH para su revisión especializada. Esta revisión determinó el nivel de actualización científica de los aspirantes, verificando la participación en eventos, cursos, publicaciones, etcétera, que hayan sido efectuadas en temas afines con la especialidad donde el docente imparte su docencia o acorde con su línea de investigación. Todos cumplieron con lo anterior por lo que se determinó la fecha en que defenderán los ejercicios frente al tribunal. Esta fecha se concilió para el 21 y 22 de octubre, por la cantidad de aspirantes, en el aula especializada de la Dirección de Recursos Humanos.

Paso 8. Realización de los ejercicios.

El día 21 de octubre, los técnicos y especialistas del GPD prepararon el aula especializada con su PC y proyector, garantizaron la limpieza requerida y entregaron al tribunal los expedientes docentes actualizados con las actas impresas correspondientes a los ejercicios a presentar por los aspirantes y el acta de comparecencia, la cual firmará el tribunal y los aspirantes una vez terminada la exposición de los ejercicios. Los ejercicios se fueron desarrollando satisfactoriamente durante los dos días programados. A los 10 días de haber realizado los ejercicios, el tribunal entregó en la DRH la documentación de los procesos realizados, con las actas debidamente confeccionadas y firmadas por todos los miembros participantes en las defensas.

Se percibió una mayor agilidad en comparación con otros procesos anteriores efectuados antes del procedimiento.

Paso 9: preparación de documentos al MES.

Con las actas listas, el jefe de GPD confeccionó la carta tipo, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos del MES, solicitando la aprobación de los procesos

de cambio de categoría docente superior efectuados por los tribunales de las disciplinas aprobados para su efecto, firmada y acuñada por el Director de Recursos Humanos y se le hicieron las dos copias para ser archivadas en un registro de salida de documentos de la DRH. A una copia se le anexaron las actas de los procesos efectuados y se sellaron en un sobre, lo cual fue conciliado con la Dirección de Transporte para su envío en el próximo transporte previsto con destino al MES.

Una vez evaluada parcialmente la propuesta del procedimiento para el proceso de cambio de categoría docente superior en la Facultad de Ciencias Forestales y Agropecuarias, corresponde continuar la implementación de los restantes pasos, para evaluar la calidad del proceso y retroalimentarse en función de la mejora continúa.

DISCUSIÓN

El alcance de la pertinencia de la gestión para la realización del cambio de categoría docente superior, parte de la premisa de que tal proceso debe cumplir una planeación adecuada. Para ello dispone de un procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río, proveniente de una diversidad de fuentes que le confieren un carácter integrador.

A diferencia de los planteamientos de la generalidad de los autores precedentes, que ponderan la planeación del proceso para el cambio de categoría docente, la propuesta formulada concibe que dicho procedimiento puede ser más pertinente si tiene como sostén las resoluciones vigentes, propiciando la adecuada orientación mediante una secuencia de pasos, lo cual incluye la preparación, implementación y la finalización de la tarea.

El procedimiento expuesto revela que la suficiencia, oportunidad y relevancia de dicha información solo se logra si proviene de la triangulación de los datos e información primaria de las políticas que se orientan en las resoluciones, lo cual hace posible el despliegue de dicho proceso y de la satisfacción de las necesidades de cambio de categoría docente (Santacana Palencia, T., 2019, quien también aluden Montoya Agudelo, C. A; Boyero Saavedra, M. R., 2016). Es decir, la importancia que requiere la gestión de la calidad y la competitividad en dicho proceso de cambio de categoría docente y el proceso de categorización de los profesionales de la educación superior, tiene sus antecedentes teórico-metodológicos desde la gestión de los recursos humanos.

Otro elemento común es que no rebasan los límites organizacionales, lo cual no constituye una limitante, pero sí un elemento diferenciador con respecto al propuesto en el presente trabajo (Vargas Fernández, T., 2013).

Los análisis realizados en la presente investigación permitieron concluir que el proceso de categorización de los profesionales de la educación superior tiene sus antecedentes teórico-metodológicos desde la gestión de los recursos humanos, específicamente de la gestión de los procesos docentes en sistemas de educación superior nacionales y extranjeros.

Se evidencia que las acciones propuestas no eran las más adecuadas para el fortalecimiento del proceso para el cambio de categoría docente superior, a partir de las nuevas exigencias de la universidad cubana, por lo que se confecciona un procedimiento para el proceso de cambio de categoría docente superior donde se determinan las etapas y los pasos a tener en cuenta para la ejecución del este, facilitando la orientación de los docentes involucrados en el proceso para el cambio de categoría docente superior y miembros del tribunal planificado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fat A. G. (2011). Acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los centros universitarios municipales (CUM) Parte I. Art. Publ. Revista Cuadernos de Educación y Desarrollo. 3(24) (febrero 2011).
<http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>
- Gómez Estévez, I. (2015). Diagnóstico del proceso de gestión de categorías docentes en la Universidad de Sancti Spíritus. *Revista Universidad y Sociedad*. 7(2).
- Madrazo Lomba, Ana V. (2014). El proceso de categorización. ¿Te interesa conocer cómo se realiza?. *Revista Conrado*. 10(46).
- Montoya Agudelo, C. A; Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior (MES) (2016). Resolución 85/2016: Reglamento para la Aplicación de las Categorías Docentes en la Educación Superior. La Habana, Cuba: MES.
- Santacana Palencia, T. (2019). La evolución de la estructura de categorías docentes principales en las carreras pedagógicas de la provincia Camagüey. *Revista Opuntia Brava*. 11(4).
- Santos, C.A. y Valencia, M. (2014). Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa. 1a. edición: Ecoe Ediciones: Bogotá.
- Santos, C.A (2016). Tecnología de gestión de recursos humanos tomos 1 y 2. La Habana: Editorial universitaria Félix Varela.
- Vargas Fernández, T. (2013). Modelo de gestión de la capacitación orientado al desarrollo de competencias para el turismo sostenible en al ámbito local, con enfoque de organización que aprende. *Revista Avances*. 15(3). CIGET, Pinar del Río, Cuba.
- Vilcarromero Ruiz, R. (2015). La gestión en la producción. Lima: Universidad Tecnológica de Perú.
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/index.htm>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial 4.0 Internacional

Copyright (c) Eric López Rodríguez, Tania Vargas Fernández