

ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA ELEVAR LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN LAS FILIALES UNIVERSITARIAS MUNICIPALES DE CULTURA FÍSICA DE MATANZAS (I). GENERALIDADES.

Lic. Pedro Pablo Galán Jorrín, Dr. C. Jorge D. Ortega Suárez, M.C., M. A. Arlés Orihuela Gómez.

Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3, Matanzas, Cuba.

Resumen

La monografía informa de la investigación dedicada a la concepción de una estrategia pedagógica para elevar la motivación laboral de los profesores a tiempo parcial (PTP) en las Filiales Universitarias Municipales de Cultura Física de Matanzas (FUM-CF-M), habitualmente empleados en la enseñanza de pregrado que decrece en la actualidad. La configuración de la estrategia se basó en un diagnóstico del nivel de motivación laboral de los PTP hacia el ejercicio de la labor docente en las FUM-CF-M y de los problemas que afectan a los sujetos dedicados al ejercicio físico organizado en los municipios de esa provincia, cuya solución puede facilitarse con docencia de los PTP. La estrategia es pertinente porque se funda en la creación de necesidades en el ejercicio de la profesión docente que motiven a esos PTP a solucionar importantes problemas que impactan en los sujetos dedicados al ejercicio físico organizado en los municipios.

Palabras claves: *estrategia pedagógica, motivación laboral, profesor a tiempo parcial, Filiales Universitarias Municipales de Cultura Física de Matanzas, ejercicio físico organizado.*

Los Programas de la Revolución desarrollados en todo el país abrieron nuevas oportunidades y posibilidades de acceso a la Educación Superior, al asegurar de forma masiva la continuidad de estudios en el tercer nivel de enseñanza (Colectivo de Autores, 2006), a través del modelo de universalización municipalizada, que emplea como docentes a profesores a tiempo parcial (PTP), residentes en sus municipios, los que ya tienen motivaciones, necesidades, intereses y estados afectivos creados respecto a sus instituciones laborales de origen.

Los PTP son profesionales que laboran en la producción o en los servicios y, que en el tiempo no dedicado por ellos a esas áreas de trabajo, se desempeñan como profesores en las carreras incluidas en ese modelo de universalización de la enseñanza superior, previa categorización docente para tal desempeño y habiendo celebrado contrato de trabajo por tiempo determinado con las SUM, según la legislación laboral vigente. Las Direcciones de las SUM no poseían jurídicamente competencia y jurisdicción sobre esos PTP, excepto las obligaciones contractuales que estipulan el pago por trabajo realizado, en un breve plazo, acotado por los deberes de los trabajadores con su centro laboral de procedencia.

Al ser remunerada la docencia en la universalización de Cultura Física, es de interés para esos PTP asumirla en los territorios. Empero, la relación entre estos factores puede generar motivación de esos PTP respecto a la universalización de la Cultura Física, sólo en el plano externo. Una motivación de bajo nivel se condicionará mutuamente con el poco o nulo sentido de pertenencia del docente adjunto, respecto al modelo de universalización en el que labora. En consecuencia, el sujeto puede trabajar en ese modelo sin un sentido real de pertenencia a él, motivacionalmente condicionado. La docencia en esas condiciones tiene el riesgo de impartirse con baja calidad de la enseñanza, poca preocupación por el aprendizaje y sin tributar apenas a lo educativo del proceso.

Por otra parte, la gestión de recursos humanos (G-RRHH) en y para las SUM de Cultura Física, se ha llevado a efecto por los sujetos de sus equipos respectivos de dirección, que tienen elevada disposición para el desempeño y sentido – también alto – de su responsabilidad. Poseer esos valores constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para que esa gestión sea eficaz, pues facilita *qué* hacer pero no *cómo*.

En consecuencia, una mala gestión atenta contra la obtención, estabilidad, permanencia y desarrollo de esos PTP, dejaba en precarias condiciones el cumplimiento de la misión de las SUM.

La situación descrita era más grave en los municipios cuando la universalización estaba atomizada en varias SUM; lo que hacía que la disposición de PTP por cada SUM (las del MES, MINED, MINSAP e INDER), fuese menor. Por lo tanto, si una mala gestión afectaba a un PTP determinado en cualquiera de esas organizaciones, es obvio que podía optar por brindar sus servicios a las restantes, pues desde la perspectiva de la planificación estratégica, cada una de las aludidas era una *amenaza* para las otras, en proporción inversa a la disponibilidad real de RRHH aptos para cometer labores de formación del profesional.

El cumplimiento de la norma jurídica definitoria del concepto de Sistema Nacional de Educación Superior, acompañado del criterio de que un profesional no puede contratarse

simultáneamente como trabajador en más de una organización de ese Sistema (MINED, MES, MINSAP, INDER ...), en un escenario municipal atomizado en diferentes SUM; tenía como efecto colateral negativo la reducción obvia de la disponibilidad de los mencionados RRHH en cada organización, lo que se hacía más grave en municipios de bajo desarrollo social, donde es escaso el número de especialistas que pueden desempeñarse como PTP.

La emergencia de los CUM como proyecto y su implementación como persona jurídica institucional en 2010 (MES, 2011a: 6ss), en tanto integrador de las antiguas SUM en las actuales Filiales Universitarias Municipales (FUM), adscritas a sus universidades de referencia que concilian su labor en los territorios (MES, 2011b: 17ss), contribuye a solucionar las situaciones descritas, la racionalizar el empleo territorial de los recursos humanos, logísticos y materiales disponibles.

Empero, en lo estratégico, un hecho actual en el tiempo obra como contrapunto dialéctico: la disminución drástica de las matrículas de formación del profesional en la universalización. Por un lado, le ha restado presión a la G-RR HH dirigida a los PTP; por otro, ese hecho ha debilitado significativamente la razón social de las FUM, cuyos antecedentes institucionales surgieron para asumir el encargo de garantizar la universalización masiva de la enseñanza territorial. Como paliativo racional de ese debilitamiento, se ha procedido el enriquecimiento institucional de esa razón, más dirigido en la actualidad al desarrollo en los CUM, de:

- La enseñanza postgraduada y de proyectos de desarrollo local.
- La superación profesional de los PTP (MES, 2011c: 107ss).

Empero, un número significativo de los RR HH gestionados para las SUM de Cultura Física, en los que se invirtió tiempo y recursos para obtenerlos, desarrollarlos pedagógicamente, integrarlos al sistema y remunerarlos para la labor docente; al decrecer en flecha la enseñanza de pregrado (y desaparecer también la propia SUM a la que tributaban, si estaba enclavada en un municipio de poco desarrollo social); pueden perder toda motivación como profesores, al cesar el vínculo contractual con la SUM que los formó como PTP, aun cuando existan opciones garantes de la superación profesional de estos.

Por otra parte, problemas de gran importancia social aún no han sido incluidos dentro de los proyectos de desarrollo local y varios de ellos pueden tener solución estratégica dentro del ámbito docente, empleando a los PTP que se necesita motivar en lo laboral.

Los factores descritos develan la complejidad de la situación problemática creada, caracterizada por dos polos. En uno, PTP que pueden perderse al desaparecer el vínculo que los motivaba a laborar como docentes. En otro, problemas territoriales, que son solubles desde la docencia si se emplean PTP motivados para ello.

Solucionar esa situación es un imperativo estratégico y merece un esfuerzo investigativo *ex profeso*. Se impone una propuesta para potenciar lo positivo de la motivación laboral, vinculada al desarrollo del sentido de pertenencia del PTP a la universalización de la Cultura Física. Su aplicación, concebida a partir de resultados del diagnóstico aplicado,

puede resultar eficaz por su impacto benéfico en la calidad del proceso docente-educativo del modelo referencial, pues supone motivar laboralmente a esos PTP ya gestionados para la Cultura Física, en acciones docentes que los desafíen como necesidades dirigidas a solucionar problemas sociales importantes en sus municipios. Eso justifica la presente investigación (de la que este documento es informe de su Proyecto), que deberá presentarse en formato de Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación Superior. A los efectos de ayudar a solucionar la situación problemática descrita se consideró entonces por los autores diseñar una investigación, encabezada por la formulación del siguiente:

Problema de investigación: ¿Cómo elevar la motivación laboral de los PTP que han laboran en la enseñanza decreciente de pregrado para las FUM de Cultura Física de Matanzas?

Objetivo general: Configurar una estrategia pedagógica para elevar la motivación laboral de los PTP en las FUM de Cultura Física de Matanzas.

Objetivos específicos:

1. Diagnosticar:

- El nivel de motivación laboral de los PTP hacia el ejercicio de la labor docente en las FUM de Cultura Física de Matanzas.
- Problemas que afectan a los sujetos dedicados al ejercicio físico organizado en los municipios cuya solución puede facilitarse con el trabajo docente de los PTP.

2. Seleccionar los elementos integrativos de la estrategia pedagógica para elevar la motivación laboral de los PTP que laboran en las FUM de Cultura Física de Matanzas.

Objeto de estudio: El desarrollo de la motivación laboral de los PTP en la universalización de la enseñanza.

Campo de acción: La motivación laboral de los PTP en las FUM de Cultura Física de Matanzas.

El carácter exploratorio y no experimental de la investigación sobre el objeto de referencia no exige la formulación de hipótesis como electo científico de su diseño. Autores como Hernández Sampieri y col. (2003) justifican eso. Otros, como Nocado y col. (2002), Pérez y col. (2002) y Castellanos y col. (2005), defienden la oportunidad de una *idea a defender* que, como suposición relativa preliminar sobre lo que se pregunta en el Problema, sirva de guía general para responder este a través de la comprobación de los objetivos como hilo conductor. Entonces los autores consideran necesario la conformación de la siguiente:

Idea a defender: Es ciencia constituida de que la motivación afecta siempre el desempeño de los sujetos, por lo que una estrategia pedagógica: a) diseñada con los requerimientos necesarios y suficientes de ese tipo de resultado científico para lograr la elevación de la motivación laboral de los PTP en las FUM de Cultura Física de Matanzas y b) basada en la creación de necesidades en el ejercicio de la profesión docente que motiven a esos PTP a

solucionar importantes problemas que impactan en los sujetos dedicados al ejercicio físico organizado en los municipios,

Puede ser eficaz en el proceso de su implementación y en sus resultados esperados.

La investigación no tiene precedentes registrados en el estado del arte, hasta donde pudieron inquirir los autores, lo que presume la *novedad* de su *aporte*, identificado en la estrategia pedagógica que como constructo propone implementar. La *novedad* que informa su *aporte* constituye su *valor teórico más significativo*. Respecto a los significados de sus *valores metodológico y práctico*: 1) la estrategia pedagógica propuesta se formula con todos los requisitos científicos y formales propios de un resultado de este tipo, de modo tal que puede ser aplicada directamente por actores distintos al autor que la creó; 2) su *valor práctico* subyace en dos elementos: a) su pertinencia demostrada en la investigación, b) Su aplicabilidad general (algo inusual en estrategias, como norma apegadas a contextos y escenarios que les son referenciales); facilitada por la homogeneidad nacional de la FUM como organización y la relativa homogeneidad social de la sociedad cubana en sus diferentes municipios.

La tesis que informa a esta investigación contiene la presente introducción, conclusiones, recomendaciones, bibliografía activa y anexos. Su desarrollo fue estructurado en tres capítulos:

El primero, porta la fundamentación teórica que sustenta científicamente la investigación, que define los conceptos relacionados explícita o implícitamente en el problema: universalización de la enseñanza cubana y la FUM como organización que la desarrolla, los PTP como sus RR HH esenciales y la elevación de su motivación laboral como tarea básica de la G-RR HH para las FUM, a través de acciones docentes dirigidas a solucionar importantes problemas sociales en los municipios.

El segundo, expone la fundamentación metodológica de la investigación (sus bases metodológicas generales, tipología y paradigmas (fundada en el paradigma crítico y enfocada como cualitativa desde la perspectiva de la medida), métodos (teóricos y empíricos), muestra empleada y criterio de su selección, así como el análisis de los resultados de aplicación de los métodos de investigación que justifican implementar la estrategia.

El tercero, contiene la estrategia pedagógica para elevar la motivación profesional de los PTP en las FUM de Cultura Física de Matanzas, la justificación de esta tipología, la estructura, contenido y recursos metodológicos propuestos para la autoevaluación; de esa estrategia.

Se concluye en que la investigación pudo defender su idea concebida como respuesta al problema porque sus objetivos se cumplieron. El modelo de universalización municipalizada de la enseñanza en Cuba, se cumple como estrategia proyectiva porque sus tácticas son cambiantes en el tiempo, en tanto estas son reflejos de las mudanzas objetivas en los escenarios de ese contexto, en la práctica social. En la etapa actual de desarrollo del modelo, la gestión estratégica de los CUM y FUM respecto a los PTP ya obtenidos, desarrollados, integrados, remunerados y longitudinalmente sostenidos como sus docentes

esenciales, debe cambiar porque la formación del profesional, como principal misión de la universalización, va decreciendo en flecha.

En consecuencia, por medio de la diversificación y el enriquecimiento creativo de su labor, esa gestión debe enfatizar ahora en la motivación laboral de los PTP cuyo talento humano tanto costó adquirir y formar. El análisis cruzado de los resultados de aplicación de las técnicas empíricas de investigación, diagnosticó necesidades objetivas de:

- Implementar una estrategia pedagógica como la que se propone para potenciar el desarrollo de la motivación laboral de los PTP como RR HH al servicio de las FUM matanceras de Cultura Física. Metodológicamente, tal estrategia se propone motivar a esos PTP creándoles necesidades por medio de acciones docentes, que les son propuestas como desafíos tensionantes a sus desempeños profesionales.
- Segmentos poblacionales vinculados en la comunidad al ejercicio físico organizado que, en calidad de clientes, devinieron referentes objetivos de los contenidos de tales acciones. Luego entonces, la estrategia pedagógica propuesta:

Es pertinente, oportuna y útil porque sus acciones docentes satisfacen necesidades actuales de capacitación a clientes diversos e informadas por estos en el diagnóstico (directivos de FUM, en su G-RR HH dirigida a motivar laboralmente a los PTP; los propios PTP como objetos del proceso motivador y los aludidos segmentos que precisan de mejoras existenciales y de desempeño).

Es viable por informarlo su planeación y organización racionales, así como generalizable por su adaptabilidad sin dificultades a las diferentes FUM territoriales.

Se recomendó por los autores:

1. Someter a la consideración de la Vicerrectoría Docente de la UMCC la propuesta de implementación de la estrategia pedagógica, según el cronograma de esta. La finalidad es recabar de esa Universidad el apoyo institucional, necesario y suficiente para ese empeño, en el proceso negociador con las restantes organizaciones y organismos de diferentes niveles de subordinación jerárquica, definidos en la estrategia como introductores o de apoyo según lo indiquen sus razones sociales.
2. Circular el presente informe entre los directivos técnicos que, metodológicamente, están al frente de las FUM de Cultura Física, así como entre los especialistas de la Facultad de Cultura Física de Matanzas, para posibles propuestas de mejora que tiendan fortalecer su validación con el concurso de la crítica y experiencia colectiva.
3. Modificar el presente informe para proponer su conversión en proyecto insertado en la práctica social, dentro de los dirigidos al desarrollo local de los territorios. Esta recomendación no sólo busca un mayor apoyo de la gestión de los CAM y el CAP sino también evitar racionalmente la duplicidad de las acciones docentes de la estrategia, respecto a otras que se hayan diseñado o diseñen con objetivos y fines similares.

La bibliografía activa imprescindible para la configuración del marco teórico de la investigación es la siguiente:

AÑORGA MORALES, J. La Estrategia para la Elaboración de Proyectos de Investigación. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 1996.

AÑORGA MORALES, J. Y COL. La Estrategia Interventiva Conjunta. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 1996.

BARRERA HERNÁNDEZ, FELICITO. Conferencia: Los resultados de investigación en el área educacional. Presentada en el Centro de Estudios del I.S.P. "Juan Marinello", Matanzas: 22 de Abril del 2004. Disponible en soporte electrónico, Vicerrectoría de Investigaciones y Postgrado de la Universidad Pedagógica "Juan Marinello" de Matanzas. 2004.

BENÍTEZ, F. *ET AL.* La universalización de la educación superior en Cuba. Forjando una sociedad del conocimiento sustentable. MES, Dirección de Universalización de la Educación Superior, La Habana (Cuba). 2005.

CASTELLANOS SIMONS, BEATRIZ; LLIVINA LAVIGNE, MIGUEL. Acerca de los resultados científicos. Centro de Estudios Educativos, ICCP, La Habana (Cuba). (s/f.)

CASTELLANOS, BEATRIZ, Y COL. La planificación de la investigación educativa. Material de Apoyo al curso de Investigación Educativa. Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 1998a.

_____. Enfoque Conceptual, Referencial y Operativo de la Investigación Educativa. Editorial Pueblo y Educación, La Habana (Cuba). 2005.

_____. La investigación sociocrítica en el contexto del paradigma participativo. Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 1998b.

_____. El paradigma interpretativo en la investigación educativa. Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 1998c.

_____. Apuntes para la construcción del Enfoque Conceptual, Referencial y Operativo de la Investigación Educativa. Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 2000.

_____. Diseño y presentación de proyectos educativos. Tercera versión. Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 2002.

CHÁVEZ RODRÍGUEZ, JUSTO A. El resultado científico-educativo: Su presentación. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 2007.

COLECTIVO DE AUTORES La nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Editorial Félix Varela, La Habana. 2006.

COLECTIVO DE AUTORES Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Centro de Estudios de Ciencias Pedagógicas, Universidad Pedagógica "Félix Varela" de Villa Clara, Santa Clara (Cuba). 2006.

COLECTIVO DE AUTORES Calidad de la Educación Superior Cubana. La Educación Superior en el siglo XXI. Versión de América Latina y el Caribe. Tomo I. Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2008.

DE ARMAS RAMÍREZ, NERELY A modo de introducción: los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. En: Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa, Colectivo de autores del Centro de Estudios de Ciencias Pedagógicas, Universidad Pedagógica "Félix Varela" de Villa Clara, Santa Clara (Cuba). 2006.

DE ARMAS RAMÍREZ, NERELYS Y COL. Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa, Curso 85, Memorias del Evento Internacional Pedagogía' 2003, La Habana (Cuba). 2003.

DELER FERRERA, GUSTAVO La estrategia como resultado científico en la investigación pedagógica. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 2007.

DELORS, JACQUES Y COLS. La educación es un tesoro. Informe sobre la Educación para el siglo XXI. UNESCO, París. 1996.

GEPSEA. Conceptos de estrategia. GNU Free Documentation License. Consultado el 8 de marzo de 2006. Disponible en: escuela.med.pub.cl/publ/ManualGeriatría/Geriatría_12.html-31k. 2005.

GINORIS QUESADA, OSCAR Resultados científicos de las investigaciones pedagógicas y educativas. CEDE, UMCC, Matanzas. Disponible en soporte electrónico. 2009.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO Y COL. Metodología de la Investigación. Vols. I y II. Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2003.

HORROUTINIER SILVA, PEDRO La universidad cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2006.

LLIVINA, MIGUEL, CASTELLANOS, BEATRIZ; CASTELLANOS, DORIS; SÁNCHEZ, MARÍA ELENA. Los proyectos educativos: una estrategia para transformar la escuela. Colección Proyectos, Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", La Habana (Cuba). 2001.

MARTÍNEZ LLANTADA, MARTHA (comp.) Metodología de la Investigación Educativa. Temas y Polémicas Actuales. Editorial Pueblo y Educación, La Habana (Cuba). 2005.

MES. Acuerdo no. 6935 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros Sobre la creación de los CUM. Anexos/relación de Centros Universitarios Municipales (CUM). En: Documentos normativos sobre la educación superior en los municipios (2). Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2010a.

_____. Resolución no. 112 de 2010 sobre la creación del Consejo Nacional de la Educación Superior en los Municipios [CONESUM]. En: Documentos normativos sobre la educación superior en los municipios (2). Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2011b.

_____. Indicaciones para la superación de los profesores a tiempo parcial de los Centros Universitarios Municipales. En: Documentos normativos sobre la educación superior en los municipios (2). Editorial Félix Varela, La Habana (Cuba). 2011c.

NOCEDO DE LEÓN, IRMA Y COL. Metodología de la Investigación Educativa, I era. Parte. Editorial Pueblo y Educación, La Habana (Cuba). 2002.

OLIVA CALVO, M. La Estrategia de Evaluación. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 1996.

PÉREZ GARCÍA, M. La Estrategia para la Profesionalización, s/e. La Habana. Disponible en soporte electrónico. 1996.

PÉREZ RODRÍGUEZ, GASTÓN Y COL. Metodología de la Investigación Educativa, II da. Parte. Editorial Pueblo y Educación, La Habana (Cuba). 2002.

RODRÍGUEZ DEL CASTILLO, MARÍA ANTONIA. Aproximaciones al estudio de las estrategias como resultado científico, Santa Clara, Villa Clara, Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica “Félix Varela”. (Disponible en soporte electrónico). 2004a

_____. Tipologías de estrategia, Santa Clara, Villa Clara, Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica “Félix Varela” (Disponible en soporte electrónico). 2004b.

_____. Conferencia sobre estrategia como resultado científico. Consultado el 11 de noviembre de 2011. Disponible en: www.goggle/Estrategia/Conferenciasobreestrategia.com. 2006.

RODRÍGUEZ DEL CASTILLO, MARÍA ANTONIA Y RODRÍGUEZ PALACIOS, ALVARINA, La estrategia como resultado científico de la investigación educativa. En: Colectivo de autores, Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Villa Clara, Universidad Pedagógica “Félix Varela”. Disponible en soporte electrónico. 2008.

SÁNCHEZ BORGES, JUAN ANSELMO; ORTEGA SUÁREZ, JORGE DOMINGO. Documento base para el evento científico internacional Universidad 2008: “Invariantes para un Diplomado de capacitación de miembros y cuadros de las Comisiones Provincial y Municipales matanceras de Atención a Atletas de Alto Rendimiento en Activo y

Retirados”. En CD-ROM de Memorias del evento. Universidad de Matanzas, Matanzas (Cuba). 2007.

_____. 2008. De la alternativa metodológica para una atención ecológica sustentable a atletas retirados y en activo. Sus bases metodológicas (I). En: Monografías UMCC, 2008 (ISBN: 978 - 959 - 16 - 0948 – 9). Universidad de Matanzas, Matanzas (Cuba). 2008.

_____. De la alternativa metodológica para una atención ecológica sustentable a atletas retirados y en activo. Su descripción (II). En: Monografías UMCC, 2008 (ISBN: 978 - 959 - 16 - 0948 – 9). Universidad de Matanzas, Matanzas (Cuba).

UNESCO Conferencia Mundial “Educación para todos”, Jomtien, 1960. París. 1960.

_____. Memorias del Fórum Mundial sobre Educación de Dakar, Senegal. París. 2000.

_____. Documento “Cambio y Desarrollo en la Educación Superior”. París. 1995.

_____. Conferencia Regional sobre Educación Superior (1996-1998). París. 1998a.

_____. Conferencia mundial sobre Educación Superior. París del 5-9 de octubre. 1998b.

_____. Convención contra discriminación en la enseñanza. París. 1960.

VALDÉS MONTALVO, M. N. Una contribución para el diseño de una estrategia de formación profesional permanente de carreras de ingeniería en Cuba. Tesis de Doctorado. Ciudad de la Habana. Resumen disponible en soporte electrónico. 2003.

VECINO ALEGRET, FERNANDO La universalización de las universidades: retos y perspectivas. Conferencia Magistral. Memorias del evento científico internacional “Pedagogía 2003”. La Habana. (Disponible en soporte electrónico). 2003.

_____. La universidad en la construcción de un mundo mejor. Conferencia Magistral en la inauguración del IV Congreso Internacional de la Educación Superior “Universidad 2004”. (Disponible en soporte electrónico). 2004.

Los instrumentos empíricos de investigación utilizados son los que siguen:

1a) Encuesta a los profesores a tiempo parcial en las FUM.

- Calidad del reconocimiento y de la estimulación institucional que reciben como PTP.
- Tiempo de permanencia en las FUM , desde que esta los obtuvo como PTP.
- Razones y motivos fundamentales por las que laboran en la FUM, en orden decreciente de importancia.
- Frecuencia con que imparten la docencia.

- Asistencia y puntualidad a las labores como PTP.
- Calidad y cantidad del trabajo que realizan.
- Cumplimiento de los programas que imparten.
- Cohesión del claustro profesoral.
- Valoración de las actividades que realizan la FUM.
- Preferencias respecto a aportar como docentes a las FUM de Cultura Física o a las otras FUM con sede social en los territorios.
- Cómo se perciben en el entorno laboral de las FUM, una vez que la formación de profesionales se reduzca drásticamente en ellas.

1b) Entrevista a directivos de FUM.

- La calidad del reconocimiento y de la estimulación institucional que como directivos ofrecen a los PTP en sus FUM.
- La calidad de las funciones operativas propias de la gestión de recursos humanos, en relación con los PTP (con énfasis en el tiempo de permanencia sostenida de estos en las FUM).
- Las razones y motivos fundamentales por las que los PTP laboran en las FUM, en orden decreciente de importancia.
- Frecuencia con que los PTP imparten la docencia y tributan a otras labores (indicador de la *cantidad* de trabajo).
- Motivación con que los PTP asumen las labores no docentes en las FUM (indicador de la *calidad* de trabajo).
- Asistencia y puntualidad logradas a las labores de las FUM, por parte de los PTP (indicador de la *calidad* de trabajo).
- Cumplimiento de los programas que los PTP imparten en las FUM (indicador de la *calidad* de trabajo).
- Cohesión lograda en el claustro profesoral.
- Causas de la preferencia de los PTP respecto a aportar como docentes a las FUM de Cultura Física o a las otras FUM con sede social en los territorios.
- Acciones de gestión de recursos humanos, a desarrollar por los directivos de las FUM con los PTP para que continúen tributando a esta en condiciones actuales de drástica reducción de la docencia de formación del profesional.

Lista de innovación o cuestionario check-list a directivos de FUM.

Para mejorar la estrategia pedagógica sometida a su consideración, enjuicie su Pertinencia, oportunidad, validez, factibilidad, aplicación, generalización, novedad y originalidad, después de hacerse las siguientes preguntas:

1. Esta estrategia... ¿puede usarse diferentemente o aplicarse a otros contextos, sabiendo que la estrategia es particularizada, como regla? si se modifica, ¿para qué puede servir? incluso tal cual es, ¿tiene un empleo exclusivo?
2. Esta estrategia, tal cual es, ¿puede emplearse distintamente? ¿esta idea puede resultar emulativa respecto a otras de su tipo, objetivos y fines?
3. ¿Cómo podría modificarse esta estrategia? si la cambiamos, ¿qué sucederá o en qué se convertirá?, ¿qué cambios se obtendrán, qué perspectivas de novedad tendremos a la vista?
4. Esta estrategia puede modificarse de muchas maneras: buscar, ante todo, la manera de “magnificarla”. ¿Qué podemos añadirle o combinarle?
5. Al contrario, esta estrategia puede minimizarse: ¿qué podemos quitarle?
6. ¿Puede sustituirse por otra? ¿Ejecutarla de manera diferente, obtenerla por otro procedimiento, darle otra fuerza, asignarle otro lugar? ¿Puede reemplazarse por otra obtenida a través de otro proceso?, ¿la podemos obtener por una relación o similitud distinta?
7. Por otra parte, ¿podemos mejorarla sin modificarle los componentes ni la aplicación, simplemente combinándolos de otra manera?, ¿puede tomarse como causa, y luego como efecto?
8. ¿Esta estrategia puede volverse al revés? ¿Pueden invertirse sus elementos estructurales y de contenido?
9. En fin, con ella ¿qué combinación cabe hacer? ¿Puede ella formar parte de un conjunto distinto?

1c) Encuesta a los Jefes de las CAAARR Provincial y Municipal de Matanzas:

- Valorar si la atención sociopsicológica, científico-social y técnica planificada al atleta de alto rendimiento respecto a la adaptación de este, al nuevo status que lo ubica en esa condición (sea del que se inicia o del que se retira), se ha hecho o no históricamente en el INDER. (Aquí no se debe reducir la atención sociopsicológica a la brindada por el psicólogo de equipos sino a la atención socio psicológico institucional que atienda la evolución de la conducta del atleta joven de alto rendimiento, en relación con las demandas sociales del estatus social en que el alto rendimiento lo coloca; así como la del que se retira, que necesita adaptarse a su nuevo estatus).
- Si se ha llevado a efecto esa atención, precisar el modo, contenido y si ha sido permanente o intermitente su realización institucional.
- Si no se ha llevado a efecto nunca, exponga los elementos que según su criterio deberían integrar el contenido de esa tensión y que dependencia(s) institucional(es) debería(n) realizarla si se efectuase.

- Como se beneficiaría la personalidad del atleta con esa atención. Valorar.
- Valore también, si no efectuar esa atención, puede atentar contra el mantenimiento del joven atleta dentro del alto rendimiento o en contra de un retiro afectiva y socialmente equilibrado. Al valorar, destaque la importancia de esa atención dentro de los otros factores que facilita el joven dado se mantenga en el alto rendimiento.

1d). Encuestas:

1. A los clientes de las acciones docentes de la estrategia pedagógica implementada:

Estimado cursista:

Evalúa la estrategia docente implementada para ser aplicada por las FUM y de la cual has sido cursista. La finalidad de esta encuesta que se te aplica es que nos ayudes a mejorarla. Haz tu evaluación según los indicadores: oportunidad, pertinencia, utilidad, viabilidad y generalización. Cada indicador tiene escrito al lado su significado convencional y se acompaña de esa escala valorativa del 1 al 9 para que lo evalúes encerrando en un círculo el número que consideres justo. Te agradecemos tu sinceridad tanto como el valioso tiempo que nos concedes para esta encuesta.

a. Oportunidad (si la docencia fue ofrecida en el lugar y momento adecuados):

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

b. Pertinencia (si la docencia que recibiste fue la que realmente debió ofrecerse):

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

c. Utilidad (si la docencia que recibiste cumplió con tus expectativas, motivaciones, necesidades e intereses personales y de tu profesión):

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

d. Viabilidad (si la docencia que recibiste se ofreció sin dificultades por parte de sus organizadores):

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

e. Generalización (si la docencia que recibiste tiene posibilidades reales de aplicación eficaz en otros contextos y situaciones similares):

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

f. Evaluación general del valor que consideras que posee la docencia que recibiste:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

7. Desglose y evaluación de los impactos reportados por la docencia recibida:

a. Evalúa la calidad percibida por ti acerca del nivel de conocimiento de los especialistas que te brindaron los servicios docentes, según los indicadores de:

- Actualidad: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Profundidad: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Amplitud: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Adecuación a tus demandas: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Adecuación a tus posibilidades: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

b. Valora la calidad de la docencia recibida, según su impacto en:

- El *volumen* de la labor que realizas: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- La *calidad* alcanzada por el *proceso* de ejecución de la labor que realizas:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- La *calidad* alcanzada por el *resultado final* de la labor que realizas:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- La *calidad* que has logrado en las *condiciones de trabajo* de la labor que realizas:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Las *calidad* de las *condiciones de vida del entorno* en que vives:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.

c. Valora la calidad del impacto (real o esperado por ti), de la docencia que has recibido, en tu crecimiento personal, según los siguientes indicadores:

- Evaluación institucional recibida o esperada por ti: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Posibilidades de acceso tuyo a promociones o a categorías ocupacionales superiores:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Posibilidades de acceso tuyo a empleos mejor remunerados:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
- Posibilidades de acceso tuyo a la ejecución de tareas más importantes en tu desempeño:

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- Posibilidades tuyas de contribuir mejor a tu trabajo en las organizaciones donde laboras o colaboras:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

d. Identifica cuáles son los servicios que ofrecen las FUM:

e. Evalúa:

- El nivel conocimiento que tienes sobre esos servicios que ofrecen las FUM:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- El nivel conocimiento que percibes en los otros sobre los servicios que ofrecen las FUM:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- El nivel conocimiento que necesitan tener las organizaciones y los sujetos en la sociedad cubana, sobre los servicios que ofrecen las FUM: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- El impacto social en general que, a tu juicio, tiene las FUM:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

Te agradecemos de nuevo tu colaboración, con la convicción de que las mejoras que introduciremos en nuestra labor, como resultado del análisis de tu valioso aporte, te pueden tener a ti también como beneficiario.

2. A los PTP a cargo de las acciones docentes de la estrategia pedagógica implementada:

Querido profesor:

Le pedimos un instante de su preciado tiempo para que nos aporte sus valiosos criterios sobre el trabajo de la FUM. Le agradecemos, ante todo, su sinceridad.

1. Identifique cuáles son los servicios que ofrecen las FUM:

2. Evalúe, usando escala valorativa del 1 al 9, encerrando en un círculo el número que considere justo:

- El nivel conocimiento que Ud. tiene sobre esos servicios que ofrecen las FUM:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- El nivel conocimiento que percibe en los otros sobre los servicios que ofrecen las FUM:

1 2 3 4 5 6 7 8 9.

- El nivel conocimiento que necesitan tener las organizaciones y los sujetos en la sociedad cubana, sobre los servicios que ofrecen las FUM: 1 2 3 4 5 6 7 8 9.
 - El impacto social en general que, a su juicio, tienen las FUM:
1 2 3 4 5 6 7 8 9.
3. ¿Cuáles son las *limitaciones* que detectó en las acciones docentes a su cargo, de la estrategia pedagógica en cuya implementación Ud. participó como profesor?
 4. ¿Cuáles son las *omisiones* que Ud. detectó?
 5. ¿Cuáles son los *excesos* que Ud. detectó?
 6. ¿Cuáles son los *errores* que Ud. detectó?
 7. Si se le diese a Ud. la tarea de rehacer la estrategia, ¿qué cambios realizaría en ella?
 8. ¿Qué impacto ha generado en Ud., su inclusión como profesor en esa estrategia pedagógica? De haberlo percibido, enumere los elementos que a su juicio están contenidos en ese impacto:
 9. ¿Aceptaría trabajar de nuevo en ese desempeño? Enumere las razones de su rechazo o aceptación:
 10. ¿Aceptaría trabajar de nuevo en ese desempeño, en las mismas acciones docentes y condiciones de trabajo, y con los mismos objetivos y fines? Enumere las razones de su rechazo o aceptación, sin olvidar las sugerencias de mejora que pueda aportar respecto a esas acciones docentes, condiciones de trabajo, objetivos y fines.
 11. Enumere en orden decreciente de importancia los elementos que, a su juicio, necesitaría mejorar la FUM donde labora para convertirse en una organización laboral de excelencia.