

Gestión del Profesor Principal del Año Académico de las Instituciones de Educación Superior de Cuba

Management of the Principal Professor of the Academic Year of the Institutions of Higher Education of Cuba

Artículo de Investigación

Yordanka Guzmán Mirás¹

yordanka@cepes.uh.cu

Máryuri García González²

maryuri@cepes.uh.cu

Abelardo López Domínguez³

abelardo@cepes.uh.cu

Resumen

El objetivo del artículo está centrado en perfeccionar la labor del profesor principal del año académico en las universidades cubanas. Se realiza un análisis de su función en el proceso de formación integral de las Instituciones de Educación Superior, identificándose sus particularidades y regularidades. Como resultado se concibe una metodología para la determinación de las competencias de gestión, en correspondencia con las exigencias en las IES. Para la valoración de la propuesta, se aplica el criterio de expertos mediante el

Abstract

The objective of the article is focused on perfecting the work of the main professor of the academic year in Cuban universities. An analysis of its function is carried out in the process of integral formation of Higher Education Institutions, identifying their particularities and regularities. As a result, a methodology for the determination of management competencies is conceived, in correspondence with the requirements in heis. For the evaluation of the proposal, the expert criterion is applied by means of the Delphi method.

¹ Doctor en Ciencias de la Educación. Profesora Auxiliar. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de la Habana. Cuba.

² Doctor en Ciencias de la Educación. Profesora Titular. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de la Habana. Cuba.

³ Doctor en Ciencias Pedagógica. Profesor Titular. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de la Habana. Cuba.

método Delphi.

Palabras clave: Competencias, gestión, formación integral.

Keywords: Competencias, management, integral formation.

Introducción

Si bien los contextos determinan el tipo de sistema educativo superior y por ende, el rol del académico en materia de gestión; por lo general el profesor universitario se prepara para tareas de docencia e investigación, sin embargo, no tiene por norma una preparación para las actividades de gestión, las cuales tarde o temprano constituyen una función en su vida académica.

De acuerdo a lo anterior, quienes tienen la responsabilidad de gestionar el proceso de formación integral en la universidad, necesitan aprender el cómo y el por qué hacerlo, la que debe cumplir, según refieren Guerra, Del Solar & Martínez (2015) con gran sentido de pertenencia, responsabilidad y trabajo en equipo, sin dejar a un lado el liderazgo que debe desplegar en su labor como profesor. La gestión del proceso formativo debe ser abierta, crítica y de interacción con el entorno (Pérez, Hernández & Mainegra, 2016).

Por otra parte, la gestión en las diferentes acciones del ser humano, permiten mejorar los procesos y resultados de la institución educativa y/o empresa, involucrando a todos los actores que participan en un resultado, como el personal de intendencia y mantenimiento, administrativo, alumnos, padres de familia, docentes, directivos, coordinador y/o tutor de la carrera, con el fin de integrar los aportes en sus diferentes vertientes y que a su vez convergen en la mejora de la gestión del coordinador en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos (De León, 2014).

Organizaciones internacionales que dirigen políticas educativas en América Latina, han enfatizado que la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, constituye una misión esencial de la educación superior contemporánea para alcanzar niveles de calidad en la preparación de jóvenes

ciudadanos. Para lograr lo anterior, se requiere desarrollar la gestión del proceso de formación profesional estructurada sobre bases científicas (Acevedo, Acosta & Elena, 2015)

En respuesta a esto, se han realizado numerosos estudios en base a la gestión del proceso de formación integral y la necesidad de preparar a los responsables de la formación integral en las universidades. En el Proyecto denominado Actualización de Formadores en Gestión y Política Educativa, localizado en el Instituto Internacional para la Planificación de la Educación (IIPÉ-UNESCO), Braslavsky y Acosta (2006), plantean:

la formación para la gestión constituye uno de los grandes problemas que enfrenta la educación superior en los países de América Latina, lo cual reclama una reconceptualización del perfil, los roles y las funciones del personal profesional dedicado al gobierno de la educación (p.4).

De igual manera, las citadas autoras refieren que “los especialistas de gestión, necesitan de una formación que puede denominarse “básica” para la gestión. Esa formación básica consiste en el desarrollo de competencias a un nivel altamente especializada.” (Braslavsky & Acosta, 2006, p. 4).

Se puede sostener entonces, a partir de lo anterior, que la gestión basada en competencias, aunque no es la única vía, constituye una opción que puede abrir nuevas perspectivas para la mejora del ejercicio de la función directiva, lo que conlleva a justificar la necesidad de directivos competentes capaces de enfrentarse a las rápidas transformaciones que provienen, tanto del medio externo, como del propio contexto universitario.

De ahí la necesidad de preparar a los gestores educativos, teniendo como base a las competencias, las que son importantes para ejercer la acción de gestión en universidades y que a decir de Valle (2007), crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, ocupando cada vez un papel más central en empresas y centros de educación superior.

La evolución del concepto de competencias, ha logrado generar una conveniente orientación hacia una formación integral de los profesionales, que encuentra un

espacio cada vez más reconocido en las universidades (Muni & Naranjo, 2018). En esta perspectiva, Tobón y Mesa (2017) refieren que: “la formación integral se alimenta del contexto y se orienta al mejoramiento del contexto; aprovecha las instancias formativas de la comunidad circundante y al mismo tiempo contribuye a su mejoramiento” (p.164-194).

Marín, Concepción y Vichot (2018) señalan que las competencias son identificadas con una gran variedad de términos que sugieren una clara confusión terminológica si se tiene en cuenta la cantidad de definiciones que al respecto se constatan en la literatura consultada.

En la diversidad de universidades del continente americano, en lo concerniente a la gestión, teniendo en cuenta la revisión teórica realizada y según los reglamentos de algunas universidades latinoamericanas de Colombia, México, Venezuela y Chile, se ha estudiado que existe una variedad de denominaciones para el personal académico y de gestión. En Chile, por ejemplo, son denominados directores de departamentos a quienes conducen las unidades académicas básicas, pertenecientes a una Facultad, que generan, desarrollan y comunican el conocimiento científico, intelectual o artístico, en el ámbito de una disciplina (Bernasconi, 2009).

De igual forma, en Colombia el consejo directivo es la máxima autoridad democrática de

planificación, organización, ejecución, supervisión y valoración del sistema directivo, académico, administrativo y de convivencia. Allí están representados los estamentos que conforman la comunidad educativa (Roa, 2003).

Por otra parte, en Venezuela se les denomina gestor universitario al personal que ha sido contratado para realizar trabajos de naturaleza administrativa, técnica o ambas y puede ascender a diferentes posiciones de gestión administrativa en las universidades (Yáber & Alfonso, 2011).

De la misma manera son denominados en otras universidades latinoamericanas, asesores, funcionarios académicos, consejeros estudiantiles, monitores temporales, directores de carreras, entre otros.

En el caso de las universidades cubanas existe una figura típica y única, denominado anteriormente Jefe de colectivo de año o coordinador del colectivo año, que el Ministerio de Educación Superior (MES) le otorga la nominación de Profesores Principales del Año Académico (PPAA), calificativo que se le ha dado a los docentes que lideran el año académico en el eslabón de base en las universidades, donde se les considera un gestor con obligaciones, atribuciones propias y autonomía, en determinados aspectos al coordinar el proceso de formación integral mediante la planificación, organización, regulación y control de los mismos.

Es pertinente destacar que la consecución de lo planteado anteriormente requiere de una gestión orientada en función de la mejora. En este sentido, han existido insuficiencias en el año académico, por tal motivo el (MES) de Cuba, realizó un estudio sobre el sistema de gestión en el eslabón de base, con los objetivos de diagnosticar el funcionamiento de este y proponer las políticas pertinentes para perfeccionar el sistema actual de gestión en la base, planteándose como problema el siguiente: la eficacia de la gestión del proceso de formación integral en el eslabón de base es insuficiente, particularmente en los valores, realizaciones y proyecciones de la política económica y social de la Revolución Cubana. La eficiencia académica es baja. Ambas están por debajo de las potencialidades actualmente existentes (MES, 2013).

De todo lo antes expuesto se deriva que los gestores del proceso de formación integral deben mantener la expansión de conocimientos de dirección y control instructivo, educativo y desarrolladores en el nivel organizativo que dirigen.

El artículo que se presenta constituye resultado de una tesis doctoral realizada en el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de la Habana (CEPES-UH) y propone las competencias de gestión del profesor principal del año académico (PPAA) en las IES de Cuba determinadas mediante una metodología. Se aplica parcialmente la metodología en los PPAA en carreras seleccionadas de tres universidades del país: Universidad de la Habana (UH), Universidad de Pinar del Río (UPR) y Universidad de Ciencias Pedagógicas

Enrique José Varona (UCPEJV) las que forman del parte del proyecto nacional de REDES perteneciente al Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) de la Universidad de La Habana, titulado "Sistema de acciones para la formación integral de estudiantes, desde los colectivos de año".

Metodología y métodos

La investigación realizada es de carácter descriptivo-explicativo. Se trabaja desde un enfoque mixto, porque se integran métodos y técnicas cuantitativos y cualitativos, donde se combinan elementos de la perspectiva o paradigma cualitativo del tipo interpretativo, el cual permite destacar la comprensión e interpretación de la realidad educativa desde los significados de los PPAA implicados en la gestión del año académico, así como con métodos derivados de los postulados del paradigma cuantitativo y la estadística para el procesamiento de la información.

Los métodos de nivel teórico (histórico-lógico; analítico-sintético; inductivo-deductivo) proporcionaron los elementos necesarios para el análisis del objeto de la investigación y

contribuyeron además a la sistematización de la información sobre el tema y determinación del marco teórico referencial y la interpretación y análisis de la información obtenida.

Mediante los métodos empíricos (análisis documental; entrevista; encuestas; observación), se obtuvo la información necesaria de la realidad que permitió conocer el estado actual de la gestión del PPAA en el proceso de formación integral en las universidades objeto de estudio.

Se toman estas tres universidades atendiendo a los diferentes perfiles profesionales de ellas, buscando niveles de generalidad de la problemática existente, de cada una se trabajan con colectivos de diferentes años y carreras y se toma como muestra no probabilística de manera intencionada: los cinco años de la carrera de Ingeniería Industrial de la UPR; de la UH los años segundo y cuarto de las carreras de Turismo y Bibliotecología pertenecientes a dos facultades distintas y el segundo año de Matemática y Español de la UCPEJV.

La información obtenida por los métodos empíricos, definidos a partir de determinar elementos relacionantes entre cada ítem de los instrumentos con los indicadores empíricos de la operacionalización de la variable objeto de estudio, fue procesada con la determinación de las frecuencias relativas por dimensiones y la moda como estadígrafo de tendencia central, aplicable en escalas ordinales, de manera que se pudiera valorar cada dimensión y finalmente la variable. En cada instrumento se aplicó el coeficiente de correlación alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad interna de los instrumentos en una medición única, obteniendo valores por encima de 0,8 en cada uno, lo que corrobora la confiabilidad por el valor numérico cercano a uno, cota máxima del valor de este coeficiente, para concluir que tienen una elevada consistencia interna.

Resultados

El profesor principal del año académico tiene como propósito clave dentro del nivel académico que gestiona, lograr el cumplimiento de los objetivos del año, teniendo en cuenta el desempeño de los estándares de calidad de la formación integral, en correspondencia con el nivel de acreditación (Guzmán & García, 2017a).

Tanto el colectivo, como el profesor principal, tienen asignado nuevas funciones y atribuciones que refuerzan y elevan su autoridad de dirección docente, educativa y metodológica (Hernández & Massip, 2017).

Sin embargo, existen ciertas carencias que dificultan una gestión exitosa y que está imputada a que no se explicitan las vías o alternativas a seguir para que el profesor principal pueda darle cumplimiento a sus obligaciones y atribuciones, como gestor del proceso de formación integral, estas últimas se pueden apreciar en el documento "Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral en el eslabón base" MES (2013) y que se mencionan a continuación.

- Dirigir la elaboración y concertación de la estrategia educativa del año, así como la evaluación periódica de sus resultados, tanto individuales como colectivos con énfasis en lo político- ideológico y en el enfrentamiento a la subversión.

- Actualizar sistemáticamente las actividades que se deben desarrollar relacionadas con la estrategia educativa del año, en correspondencia con las demandas y necesidades que surjan a lo largo del curso, propiciando con ello el continuo perfeccionamiento de esa labor en cada una de las asignaturas que se imparten en el año.
- Garantizar el cumplimiento de la estrategia de comunicación que permita conocer el pensamiento de los estudiantes y sus inquietudes, para actuar consecuentemente y responder o canalizar las respuestas con la mayor premura posible.
- Organizar y ejecutar, de conjunto con los profesores guías, tutores y docentes del año, el diagnóstico integral de los estudiantes. Implementar a partir de sus resultados, las acciones que se requieran tanto en el colectivo como individualmente.
- Dirigir las reuniones del colectivo de año, y además la evaluación periódica de los estudiantes.
- Elaborar el plan de actividades metodológicas del año y garantizar su cumplimiento.
- Participar en la elaboración del horario docente, así como la distribución de las evaluaciones parciales y finales de cada asignatura en cada período, asegurando un balance adecuado de estas actividades.
- Evaluar con los jefes de departamentos y el coordinador de la carrera, los ajustes de contenidos y del calendario del proceso docente educativo para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.
- Promover la participación generalizada y activa de los estudiantes en tareas económicas y sociales de importancia para la universidad y la sociedad, y el diálogo con los principales dirigentes del país y del territorio acerca de programas de desarrollo y los resultados obtenidos en su ejecución. En comparación con el mundo, sobre todo el subdesarrollado.
- Dar criterios al jefe de departamento-carrera o al decano de la facultad-carrera, según corresponda, sobre la labor de los tutores, profesores guías y

cada uno de los docentes que laboran en el año, para que se consideren en sus evaluaciones anuales.

- Participar activa y sistemáticamente en las reuniones del colectivo de la carrera.

El profesor principal del año académico (PPAA) está en el centro de la educación superior cubana, jugando un papel fundamental en la organización, estructuración, dirección, ejecución y control del trabajo en cada colectivo, en función de la coordinación, orientación y estímulo de la labor formativa del año y las organizaciones estudiantiles de cada grupo y año (Batistapau, M. & Alvarez, A. (2016), dirigido a la consecución de los objetivos que se precisan en cada año, a partir de la definición de las acciones concretas que deben desarrollarse para la adecuada formación de los estudiantes.

Para la realización de su labor, el PPAA requiere de contactos sistemáticos, tanto con los miembros del colectivo de profesores, como con los grupos de estudiantes siendo necesario en aras de alcanzar estos objetivos, que este posea las competencias que le permitan gestionar dicho proceso.

Este gestor debe dotarse de herramientas cognitivas necesarias para gestionar el proceso de formación integral, que le permitan interpretar, comprender y explicar las características del nivel organizativo que coordina y de toda su documentación, conocer lo que se hace, cómo y para qué se hace.

De igual manera, es fundamental que se trabaje la dimensión valorativa favoreciendo la disposición ante las tareas, el interés por lo que hace, el rigor con que lo hace y la responsabilidad con que afronta las situaciones, garantizando el dominio de lo aprehendido para poder transferir y aplicar en los diversos contextos. Por tal motivo, se definen por los autores de este artículo, las **competencias de gestión del profesor principal del año académico** como: la combinación de formaciones psicológicas cognitivas (conocimientos, hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, autovaloración) y afectivas (emociones, sentimientos) que se integran y movilizan en la actuación del PPAA, para coordinar eficientemente el funcionamiento del colectivo de año y perfeccionar la gestión del

PPAA en el proceso de formación integral en ese nivel académico.

Teniendo en cuenta que en la coordinación del proceso de formación integral en el colectivo de año, este gestor no solo revela conductas que expresan la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas que se presentan en el nivel académico, sino también que sienta y reflexione acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus motivos y valores, con ética, flexibilidad, dedicación y perseverancia al mejorar la gestión del proceso de formación integral que de él demanda la universidad.

Adquirir competencias de gestión, ayuda al PPAA a desenvolverse ante unas determinadas actividades o exigencias profesionales referidas al ejercicio de la dirección formativa. Es algo aprendido, una disposición y preparación que debe usarse, para responder a demandas concretas y resolverlas mediante un desempeño idóneo. Toda competencia de gestión incluye el saber, saber hacer y voluntad de hacer ante proyectos educativos específicos (Guzmán & García, 2017b).

Esta idea de no solo conocer lo relativo a la dirección escolar, sino también saber reflexionar y actuar, es el enfoque que se pretende en el diseño de competencias de gestión, y en este sentido se debe tener en cuenta las funciones fundamentales para cualquier gestor.

Además, una gestión que busque resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas a partir de la creatividad, la empatía, la inteligencia emocional, la visión estratégica, entre otros recursos de la persona, que permitirán resolver individual o colectivamente, de manera proactiva, los problemas internos o externos que afecten el proceso de formación integral.

Surge entonces, la necesidad de diseñar formas que propicien la determinación de esas competencias; temática que según Fariñas (2011), exige una visión interdisciplinaria, para alcanzar una comprensión y explicación de profundidad a fin de ser aprovechada con plena conciencia, y que ha sido objeto de esta

investigación.

La metodología para la determinación de las competencias de gestión del PPAA

La metodología propuesta se obtuvo a partir de la sistematización realizada de elementos de la metodología socioformativa de Tobón (2013): identificación de problemas del contexto, redacción de los problemas del contexto; redacción de las competencias; redacción de los criterios y redacción de las evidencias (adoptando estas tres últimas como determinación de las competencias con su operacionalización) e incorporando los pasos para identificar los problemas y llegar a las competencias; así como los aspectos recomendados por Fernández (2010) en cuanto a las metodologías como resultado científico en investigaciones de dirección; necesidad percibida (diagnóstico interno y externo) y características generales que la distinguen. Sobre la base de esas ideas teóricas, la intención de su concepción es la determinación de las competencias de gestión del PPAA de las universidades adscritas al MES en Cuba, considerando este elemento como su resultado más significativo.

Las ocho fases constituyentes de la metodología para la determinación de las competencias de gestión del PPAA de las universidades en Cuba son las siguientes:

- 1- Necesidad percibida (diagnóstico interno y externo).
- 2- Definición de objetivo.
- 3- Características que la distinguen.
- 4- Identificación de problemas.
- 5- **Determinación de competencias.**
 - Operacionalización de las competencias en criterios y evidencias
 - Jerarquización de las competencias
- 6- Determinación de acciones en función de niveles.
 - Relación competencias-atribuciones-acciones
 - Propuesta del perfil del PPAA
 - Proyecciones de cambio en función de la propuesta de capacitación al PPAA.

7- Valoración.

8- Socialización, implementación y control de los resultados.

Los elementos que forman parte de la metodología propuesta tienen un carácter flexible, abierto y participativo, siendo importante contextualizar las etapas para su posterior ajuste, teniendo en cuenta los intereses, motivaciones, condiciones existentes y posibilidades reales de su aplicación.

La metodología en sí, conlleva un proceso de análisis, reflexión, retroalimentación continua y construcción colectiva en aras de su contextualización y perfeccionamiento permanente.

Específicamente al determinar las competencias, se acepta que las competencias se puedan redactar de múltiples formas, lo que facilita el proceso de implementación, tanto en educación como en la gestión del talento humano. Aunque se prefiere que en su redacción se comience por un verbo de actuación, un objeto conceptual, una finalidad y una condición de referencia del contexto, también se acepta que se exprese solamente con un verbo y un contenido conceptual, pero buscando siempre que sean actuaciones integrales.

Se recomienda estudiar las normativas de la metodología socioformativa, para la redacción de estas, la cual aparece explícita en la literatura "Formación Integral y Socioformación" de Tobón (2013).

Las razones expuestas anteriormente condujeron a los autores a determinar las **competencias de gestión del PPAA** que se proponen a través de la metodología diseñada:

1. Coordinar los procesos sustantivos del año académico, dándole cumplimiento a la Estrategia Educativa de acuerdo con las normativas del MES vigentes y las necesidades del entorno socio económico y ambiental.
2. Liderar proyectos formativos, teniendo como esencia las funciones del colectivo de año, las atribuciones asignadas y los documentos normativos en base a los objetivos establecidos en las estrategias correspondientes.
3. Reconocer los resultados alcanzados por los miembros del colectivo del año, en los diferentes espacios, potenciando la formación integral de los

estudiantes y estimulando el trabajo colaborativo.

4. Atender situaciones de conflictos, manteniendo un clima favorable y de satisfacción entre los miembros del colectivo de año.
5. Tomar decisiones de manera autónoma, dirigidas al cumplimiento de las actividades del colectivo de año, mejorando la calidad de los procesos sustantivos, demostrando confianza en sí mismo.
6. Proyectar el colectivo de año en función de los cambios, generados en el entorno acorde a las metas que se identifican en la estrategia educativa y las pautas estratégicas en función de los objetivos trazados.
7. Mostrar compromiso ético y calidad, con el año académico que dirige, para que la estrategia educativa, responda a los retos del contexto (cultural, político, social y ambiental).
8. Gestionar el tiempo, planificando, organizando, ejecutando y controlando, las actividades de docencia, investigación y extensión a desarrollarse cada mes en el colectivo de año.
9. Desarrollar relaciones interpersonales y comunicativas, de modo bidireccional, con directivos y otros miembros de la comunidad universitaria viabilizando el funcionamiento del colectivo de año.
10. Fomentar la autosuperación y aprendizaje permanente, alcanzando una preparación integral en función de la gestión del colectivo de año y los procesos que coordina a su interior.

Discusión

Concebir las competencias de gestión del PPAA como conductor de la formación en este nivel, es el resultado de un proceso de indagación y elaboración en los planos conceptual-operacional y brinda pautas en el orden teórico y metodológico para propiciar una adecuada dirección del proceso, además se tiene en cuenta el encargo de este gestor asignado por el MES así como sus características personales.

A partir del estudio teórico realizado, se asume a un PPAA competente, cuando en su actuación moviliza los componentes de las competencias de gestión abordadas anteriormente, es decir, emplea en forma conjunta y coordinada conocimientos o saberes teóricos, conceptuales, procedimientos o saberes aplicables y actitudes o disposiciones motivacionales, que le permiten gestionar el nivel académico que dirige a partir de la planificación, organización, ejecución y control, con el propósito de resolver situaciones concretas, representadas como rasgos generales por ser características estables que identifican al PPAA, entre las que están: la capacidad de liderazgo, ética, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la iniciativa/autonomía y el emprendimiento.

Un trascendente aporte de la investigación consiste en la identificación, sobre rigurosas bases científicas, de las competencias de gestión y de las acciones específicas del profesor principal del año académico en las universidades cubanas, a partir de las atribuciones y funciones declaradas por el MES. El resultado, además de la significación teórica tiene una considerable utilidad práctica por su potencialidad de contribuir no solo a la determinación de los contenidos a impartir en cursos de capacitación, sino también al mejor desempeño de sus funciones.

La metodología tiene como **objetivo** determinar las competencias de gestión del PPAA en la universidad, favoreciendo un accionar satisfactorio en correspondencia con las exigencias de la Educación Superior en Cuba.

Conclusiones

El estudio histórico y de tendencias en el contexto nacional y universal reconoce la trascendencia de la gestión universitaria en el perfeccionamiento de todos los procesos universitarios y del logro de los objetivos de la educación superior cubana basado en la formación integral, papel primordial que tiene que ser gestionado por el PPAA.

En sentido general se puede concluir que el perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base, necesita de directivos y/o gestores dotados de competencias que

demuestren, mediante un desempeño profesional de calidad, sin embargo prevalece la insatisfacción desde la mirada teórica de la aceptación del término competencia en algunas áreas relacionadas con procesos educativos.

Teniendo en cuenta las competencias profesionales, laborales y académicas enunciadas por diferentes autores, la caracterización de la labor de este profesional y en correspondencia con los fundamentos teórico-metodológicos asumidos en este trabajo, se seleccionó la competencia de gestión.

Como resultante de esta investigación se encuentra en proceso de aprobación por parte de MES, un Manual ya elaborado para el perfeccionamiento de la gestión del PPAA en las universidades cubanas, además se diseñó y aprobó un programa de un curso de postgrado dirigido a la preparación del proceso de gestión del PPAA.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, I. N., Acosta, A. & Elena, C. (2015). Propuesta para el diagnóstico de la gestión del proceso de formación de estudiantes universitarios. *Pedagogía y Sociedad*. Vol. 18(43), 21-30.
- Batistapau, M. & Alvarez, A. (2016). El colectivo de año: célula integradora de las influencias formativas en la universidad cubana. *Revista PLAC. Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación. Sección: Experiencia educativa*. No 3.
- Bernasconi, A. (2009). *Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado*. Universidad Andrés Bello. Chile.
- Braslavsky, C. & Acosta, F. (2006). La Formación en Competencias para la Gestión de la Política Educativa: un Desafío para la Educación Superior en América Latina. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 4, núm. 2e. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid, España.
- De León, R. (2014). Gestión del coordinador en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos. *Atenas* Vol. 3 (27) Recuperado de: <http://atenas.mes.edu.cu>
- Fariñas, G. (2011). El lecho de Procusto o la convención sobre la competencia humana. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, pp. 341-350. Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.php>

- Fernández, A. (2010). Consideraciones para la elaboración de una metodología, como resultado científico en investigaciones sobre dirección. *Revista Saber, ciencia y libertad*, Vol. 6(1). Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Universidad de La Habana. Recuperado de: www.sabercienciaylibertad.org/ojs/index.php/scyl/article/view/67
- Guerra, M., Del Solar, M. & Martínez, M. (2015). *La gestión universitaria y el rol del profesor*. Filial Universitaria Municipal Aida Pelayo Pelayo. Céspedes entre Tenería y Fomento. CD de Monografías. Cárdenas, Matanzas. Cuba.
- Guzmán, Y. & García, M. (2017a). La competencia educativa del coordinador de año en el contexto de la nueva universidad cubana. *Revista Cubana de Educación Superior* Nro. 1. Universidad de la Habana.
- Guzmán, Y. & García, M. (2017b). Metodología para el mejoramiento de las competencias de gestión en el profesor principal del año académico. *Revista Pedagogía Universitaria*. Vol. 22(1), 72-81.
- Hernández, Y. C. & Massip, A. (2017). El colectivo de año en la construcción de poder para la formación de sujetos. *Universidad y Sociedad*, Vol. 9(2), 177-183. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Marín, R. N., Concepción, Y. & Bichot, I. (2018). Las competencias como configuración de la personalidad reflexiones desde la formación de docentes en Cuba. *Atenas*, Vol 2 (42) pp. 8-60 Recuperado de: <http://atenas.mes.edu.cu>
- Ministerio de Educación Superior MES. (2013). *Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón base*. Documento aprobado por el MES en Cuba.
- Muni, J. L. & Naranjo, M. J. (2018). Las competencias en el contexto de la Educación Superior del Ecuador. *Atenas*, Vol. 2(42), 108 – 121. Recuperado de: <http://atenas.mes.edu.cu>
- Pérez, Y., Hernández, L., & Mainegra, O. (2016). La gestión del Colectivo de Año para la formación integral del profesional de Cultura Física. *Revista Conrado*. Vol. 12(56), 60-65. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu>
- Roa, M. (2003). *Acreditación y evaluación de la calidad en la Educación Superior en Colombia*. Estudio realizado por IESALC-UNESCO. Colombia. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139919s.pdf>.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: 4ta edición. Eco Ediciones. Educación y Pedagogía.
- Tobón, S. & Mesa, S. R. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, Vol. 38(102), 164-194.

Yáber, G. & Alfonzo, C. (2011). Competencias profesionales de los académicos en la educación superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina*. Universidade Federal de Santa Catarina. Vol.4(1), 129-139.

Valle, L. (2007). *Procedimiento diagnóstico para la identificación de competencias directivas genéricas asociadas al liderazgo. Aplicación en una facultad de la UCI*. Tesis en opción al título académico de Máster en Dirección. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. Centro de Estudios de Técnica de Dirección

Recibido: 29 de abril de 2018
Evaluado: 10 de julio de 2018
Aprobado para su publicación: 11 de agosto de 2018