

INVESTIGACION PEDAGOGICA (ORIGINAL)

Balance del convenio de trabajo de los profesores: una herramienta para la gestión de los directivos

Balance on Teachers' Working Accord: a Tool for Directives' Management

Dra. Mabel Rocha Vázquez, ⁽¹⁾ Lic. Dámaso Roque Díaz de Villegas, ⁽²⁾ Dra. María Isabel Mantecón Ledo, ⁽³⁾ Dra. Georgina Jiménez Estrada, ⁽⁴⁾ Dr. Pavel Vigo Cuza. ⁽⁵⁾

¹ Especialista de II Grado en Medicina General Integral. MSc. en Educación Médica. Profesor Auxiliar. ² Licenciado en Química. MSc. en Educación. Profesor Auxiliar. ³ Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Profesor Asistente. ⁴ Especialista de II Grado en Anatomía Humana. MSc. en Atención Integral a la Mujer. Profesor Auxiliar. ⁵ Especialista de I Grado en Medicina General Integral. MSc. en Educación Médica. Profesor Asistente. Universidad de Ciencias Médicas. Cienfuegos.

¹ Terminal Professional Degree in General Medicine. MSc. in Medical Education. Associate Professor. ² Bachelor Degree in Chemistry. MSc. in Education. Associate Professor. ³ Second Professional Degree in General Medicine. Assistant Professor. ⁴ Terminal Professional Degree in Human Anatomy. MSc. in Comprehensive Care for Women. Associate Professor. ⁵ Second Professional Degree in General Medicine. MSc. in Medical Education. Assistant Professor. University of Medical Sciences. Cienfuegos.

RESUMEN

Fundamento: el departamento constituye el eje vertebral en la formación del profesorado, a partir de necesidades, debe potenciar la colaboración y el trabajo en equipo desde una visión institucional. **Objetivo:** analizar de forma integrada el convenio de trabajo de los profesores en los departamentos de la sede central de la Facultad de Ciencias Médicas. **Método:** se realizó una investigación de desarrollo que incluyó los convenios de trabajo de los 163 docentes de los 12 departamentos de la sede central de noviembre a enero de 2011. Se confeccionó un formulario, que llenaron los jefes de departamento y que incluyó: caracterización del claustro, trabajo docente-educativo-metodológico- investigativo y la superación. **Resultados:** el 93,8 % de los profesores tiene preparación pedagógica al menos básica, existen 64 docentes incluidos en proyectos de investigación (39,3 % del claustro), en el trabajo docente educativo se debe continuar incrementando los docentes incorporados a tribunales, tutoría de trabajos científicos y atención al

becario; en el trabajo metodológico no se logra la incorporación del 100 % del claustro a la preparación de la asignatura. Solo el 34,4 % del claustro tiene proyectados trabajos de corte pedagógico y el 55,2 % debe publicar los resultados de investigaciones científicas. **Conclusiones:** el balance del convenio de trabajo de los docentes es una herramienta útil en la gestión de los directivos del proceso, que posibilita perfeccionar la gestión del departamento y redimensionar tareas que tributan al desarrollo profesional.

Palabras clave: Convenios; docentes; desarrollo de personal; desarrollo institucional; adhesión a la directriz; guías como asunto; universidades; escuelas médicas

ABSTRACT

Background: departments are the corner stone in teachers' training. Considering teachers' needs as a starting point, they should strengthen collaboration and teamwork with an institutional vision. **Objective:** to

Recibido: 7 de marzo de 2012

Aprobado: 11 de abril de 2012

Correspondencia:

Dra. Mabel Rocha Vázquez.
Universidad de Ciencias Médicas.
Calle 51 A y Ave. 5 de Septiembre.
Cienfuegos. CP: 55100.

Dirección electrónica: mrv@ucm.cfg.sld.cu

analyze the integrated working accord of teachers in the departments of the headquarters of the Faculty of Medical Sciences. **Method:** a development research was conducted including working accords of 163 teachers in 12 departments of the headquarters from November to January 2011. A questionnaire was conformed and applied to the heads of departments. It included: characterization, educational teaching work, methodology, research and professional training. **Results:** 93.8% of teachers have at least basic educational training, there are 64 teachers included in research projects (39.3% of faculty). In teaching-educative work we should continue to increase the amount of teachers incorporated to examining boards, tutoring scientific work and collaborating with students living in the schools' residence. In methodological work we still do not achieve 100 % enrollment of teachers in the preparation of subject matters. Only 34.4 % of teachers conduct research on pedagogy and 55.2 % must publish the results of their scientific research. **Conclusions:** the balance of teachers' working accord is a useful tool for the process directives management. It allows improving the department's management and reorganizing tasks that enhance professional development.

Key words: Joint ventures; faculty; personal development; institutional development; guideline adherence; guideline as topic; universities; schools medical

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de formación del docente universitario se piensa en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos deberían considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional.⁽¹⁾

Esta conceptualización resalta algunos aspectos importantes:

- El cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, como al personal y social del profesor universitario.
- El objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales del profesor universitario.
- Se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales como a las de la propia organización.

Ello implica que, como plantea Laffitte⁽¹⁾ el concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente.

El desarrollo profesional es pues, la construcción de la identidad profesional que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión, a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe, por tanto, incidir no solo en el

desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la organización universitaria, y se debe considerar así, como señalan Good y Wilburn⁽¹⁾, en el sentido más holístico posible.

Este desarrollo profesional de la acción formativa en el ámbito universitario debe fundamentarse en una serie de principios que serán el marco referencial de su política de actuación, según Benedito.⁽¹⁾

- La necesidad de diseñar políticas de formación y desarrollo profesional universitario que establezcan las grandes directrices de mejora de la enseñanza y de la formación del profesorado.
- La creación de un clima institucional positivo hacia la calidad de la universidad, en general, y la formación del profesorado, en particular.
- La formación ha de centrarse en la práctica profesional, al desarrollar actitudes de reflexión y crítica respecto a su propia enseñanza. La investigación en la acción sobre la docencia, y a ser posible en equipo, sería la mejor fórmula de formación.
- El departamento debe considerarse como el eje vertebral en la formación del profesorado, si se tienen en cuenta sus necesidades y características y se potencia la colaboración entre colegas y el trabajo en equipo.
- Se ha de dar prioridad a las iniciativas grupales frente a las individuales para fomentar el carácter colegiado de la formación.
- Se han de crear o fomentar servicios de ayuda y asesoramiento en el marco de la universidad para, entre otras funciones, contribuir a detectar las necesidades del docente universitario, organizar institucionalmente la formación del profesorado, propiciar la formación de los departamentos, ser escenario de intercambios de experiencias y debates y difundir las experiencias e iniciativas de formación, con una finalidad no solo informativa sino también motivadora hacia los otros profesionales.

La aplicación de estos principios requiere una reorganización importante de las estructuras organizativas de la universidad y de las estructuras cognitivas del profesorado universitario.⁽¹⁾ La universidad deberá concebir la formación del profesorado como un factor prioritario

Bell y Day⁽²⁾ describen tres formas de desarrollo profesional que describe): a) individualista o personal, en la que el profesor actúa más o menos aislado, y que debe: identificar, priorizar y buscar respuestas a sus necesidades; b) de carácter grupal, donde los profesores actúan como grupo pero desde la iniciativa individual; c) de carácter institucional, extendida a toda la institución y en la que los profesores plantean el análisis de necesidades, la priorización de estas y la toma de decisiones como respuesta y lo realizan de forma colegiada.

Esta última forma de desarrollo profesional expone una cultura de la colaboración ⁽²⁾ como un complemento sustantivo de la función profesional del docente, en donde dicho trabajo colaborativo es entendido como un espacio de reciprocidad, aportación y superación compartida. ⁽³⁾

Las exigencias actuales de la Educación Superior requieren adecuar el personal docente, a las nuevas necesidades, a fin de cumplir las nuevas encomiendas para regular convenientemente la organización del trabajo en este sector, lo que se define en la Resolución 128 del 2006, Reglamento para las categorías docentes. ⁽⁴⁾

Si se asume la importancia de la proyección institucional en el análisis integral de los convenios de trabajo de los docentes y la repercusión positiva que puede tener en la gestión del departamento docente y el desarrollo profesional individual de los docentes es que surge la motivación para realizar el presente trabajo que tuvo como propósito: analizar de forma integrada el convenio de trabajo de los profesores en los departamentos de la sede central de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos para proponer modificaciones en función del diagnóstico realizado.

MÉTODOS

Se realiza una investigación de desarrollo, en la que se analizaron los 163 convenios de trabajo anuales, de los docentes de la Facultad, activos en el curso 2010- 2011 de noviembre a enero en los 12 departamentos docentes de la sede central.

Se confeccionó un formulario para la recogida del dato primario, que fue llenado por los jefes de departamento, que incluyó los siguientes aspectos:

1. Caracterización del claustro: categorización, preparación pedagógica, categoría científica, docentes con proyectos de investigación.

2. Trabajo docente educativo.
3. Trabajo metodológico.
4. Trabajo investigativo.
5. Superación.

Para cada uno de estos aspectos se tuvo en consideración los elementos que incluyen la Resolución 128/2006 para las categorías docentes y lo acordado en la institución, relacionado con lo que debe considerarse para elaborar los convenios de trabajo.

Para lograr los objetivos propuestos se utilizaron métodos que se resumen a continuación:

Histórico-lógico: que permitió el estudio detallado de la formación profesional y funciones y atribuciones de los docentes.

Análisis documental: para la valoración de lo reglamentado por categorías docentes.

Inducción-deducción y Análisis- síntesis: utilizado durante todas las etapas de investigación, por cuanto ello permitió hacer los análisis e inferencias de la bibliografía consultada y formulario para la recogida de datos sobre los convenios elaborados que incluye aspectos generales, de trabajo docente educativo, metodológico, de superación e investigativo.

Se realizó un taller en el cual participaron los miembros del consejo de dirección de la Facultad y los 12 Jefes de departamento, los cuales realizaron la presentación de la información, se sometió a debate, se realizaron sugerencias de índole particular para algunos docentes o de forma general para perfeccionar el trabajo del departamento docente y se adoptaron acuerdos.

RESULTADOS

Los departamentos tienen un claustro de profesores en los que los profesores instructores y asistentes representan el 31,9 y 31,3 % respectivamente, resulta un fortaleza el porcentaje de profesores auxiliares que asciende a 27,6 %. (Tabla 1).

Tabla 1. Relación de docentes categorizados

Categoría	Docentes categorizados					Total de categorizados.
	ATD	Instructor	Asistente	Auxiliar	Titular	
No.	12	52	51	45	3	163
%	7,3 %	31,9 %	31,3 %	27,6 %	1,8 %	100 %

Del total de docentes de la institución el 93,8 % tiene preparación pedagógica, aunque se debe continuar promoviendo cursos de pedagogía superior porque el 77,3 % tiene cursos básicos. (Tabla 2).

Tabla 2. Preparación pedagógica del claustro

Profesores categorizados	Profesores con formación pedagógica	No. de profesores por modalidad de formación pedagógica				
		Curso Básico	Diplomado	Maestría	Doctorado	
Total	163	153	126	29	38	5
%	100 %	93,8 %	77,3 %	17,8 %	23,3 %	3.1 %

En los departamentos de morfofisiología, enfermería y estomatología se ubican los porcentajes más elevados de profesores con categoría de investigadores en relación al total de docentes. (Tabla 3).

Tabla 3. Categoría científica

Total de profesores	Categoría Científica (investigativa)				Total con categoría científica	
	Aspirante	Invest. agregado	Invest. auxiliar	Invest. titular	No	%
163	3	19	2	2	26	16,0

Un total de 64 docentes tienen proyectos de investigación, que significa el 39,3 % del total, muchos de ellos incluidos en más de un proyecto. Las cifras son similares para los ramales, territoriales e institucionales. (Tabla 4).

Tabla 4. Docentes con proyectos de investigación

Total profesores	Proyecto ramal	Proyecto territorial	Proyecto institucional	Total	%
163	21	25	24	70	42,94

En el trabajo docente-educativo debemos continuar potenciando la incorporación de docentes como tutores de investigación estudiantil e incrementar la atención a los estudiantes en la residencia estudiantil. (Tabla 5).

Tabla 5. Trabajo docente-educativo

Tarea	Total	
	No	%
Impartir docencia directa en pregrado.	144	88,3
Impartir docencia directa en postgrado.	60	36,8
Profesor de tiempo electivo u optativo.	54	33,1
Jefe de colectivos de asignatura.	48	29,4
Jefe de colectivos de año.	17	10,4
Tribunal de examen de premio.	75	46
Tribunal de examen estatal en pregrado.	35	21,5
Tribunal de pase de año de residentes.	46	28,2
Tribunal estatal de residentes.	46	28,2
Tribunal de especialidad de II Grado.	16	9,8
Profesor guía.	32	19,6
Militante que atiende comités de base de la UJC.	24	14,7
Tutor de trabajo científico-estudiantil.	107	65,6
Tutor tesis de especialidad.	44	27
Tutor de tesis de maestría.	44	27
Tutor de alumno ayudante.	27	16,6
Tutor de miembro del movimiento.	8	4,9
Atención a becados. (Residencia estudiantil.)	26	16

En el trabajo metodológico no se logra la incorporación del 100 % del claustro a la preparación de la asignatura, ni la planificación de controles a clases a todos los docentes. Solo el 34,4 % del claustro tiene proyectados trabajos de corte pedagógico. (Tabla 6).

Tabla 6. Trabajo metodológico

Tarea	Total	
	No	%
Preparación de la carrera.	24	14,7
Preparación de la asignatura.	141	86,5
Impartir reunión metodológica.	23	14,1
Impartir clases metodológicas.	46	28,2
Impartir taller metodológico.	32	19,6
Impartir clase abierta.	46	28,2
Controlar actividades docentes.	80	49,1
Miembro de tribunal de categoría docente.	41	25,2
Ser controlado en actividades docentes.	149	91,4
Proyectada investigación pedagógica.	56	34,4
Promover de categoría docente.	49	30,1

En el trabajo investigativo solo el 55,2 % del claustro tiene proyectado publicar resultados de investigaciones científicas. (Tabla 7).

Tabla 7. Trabajo investigativo

Tarea	Total	
	No	%
Responsable de proyecto aprobado.	40	24,5
Miembro de equipo de investigadores en proyectos aprobados.	53	32,5
Proyectado publicar resultado de investigaciones científicas.	90	55,2
Miembro de comisiones científicas u órganos asesores científicos.	53	32,5
Presentar resultados de investigaciones en eventos.	115	70,6

En cuanto a la superación se muestra cómo se comporta esta modalidad tanto en la impartición de postgrados como en tareas propias de la presentación de tesis. (Tabla 8).

Tabla 8. Superación

Tarea	Total	
	No	%
Impartir postgrado acreditado relacionado con la especialidad.	73	44,8
Impartir postgrado acreditado de corte pedagógico.	13	8
Recibir postgrado acreditado relacionado con la especialidad.	106	65
Recibir postgrado acreditado de corte pedagógico.	79	48,5
Con maestría.	50	30,7
Participar como oponente de tesis de terminación de especialidad y maestrías.	57	35
Participar como tribunal de promoción, maestría y grado científico.	61	37,4
Proyectado ejercicio de II Grado de su especialidad	11	6,7

Se adoptaron acuerdos de alcance para el colectivo del departamento y otros específicos para los profesores a fin de perfeccionar su labor en función del diagnóstico realizado, con traducción tanto a nivel individual de los docentes, como institucional por facilitar perfeccionar la labor del departamento, sus resultados integrales y en sentido general la gestión de los directivos para la toma de decisiones. Se resumen a continuación las principales

modificaciones realizadas en los convenios que tributan a los resultados expresados. A todos los departamentos se les propuso modificar tareas y se centró en el trabajo investigativo el mayor número con 4. Resultaron los departamentos de Idioma con 5, Filosofía e Historia con 4 y Ciencias Preclínicas con 2 tareas los departamentos con mayor número de tareas a modificar. (Tabla 9).

Tabla 9. Tareas a modificar en los departamentos.

Aspectos	Tareas a modificar	Departamentos implicados (n=12)	% del total
Trabajo docente educativo	Proyectar labor educativa desde el conocimiento de la historia y efemérides.	Cátedra Militar.	8,3%
	Contribución a estrategias curriculares se vincula la disciplina a las actividades asistenciales.	Idioma.	8,3%
	Actividades extensionistas hacia el territorio.	Cultura Física.	8,3%
	Readecuar el trabajo docente a las necesidades del docente y la Institución.	Idioma. Filosofía e Historia. Estomatología. Enfermería. Ciencias Preclínicas.	41,6%
Trabajo metodológico	Trabajo metodológico conjunto con otros departamentos.	Morfofisiología.	8,3%
	Trabajo en equipos de investigación	Cátedra Militar Informática. Morfofisiología Medicina General Integral. Filosofía e Historia.	41,6%
Trabajo investigativo	Recuperación de proyectos de investigación que se realizan con otras instituciones	Idioma Filosofía e Historia. Salud Pública. Medicina General Integral	33,3%
	Introducción de resultados de investigación	Idioma. Ciencias Preclínicas.	16,6%
Superación	Proyectar trabajo para alcanzar categorías investigativas.	Cultura Física. Psicología	16,6%
	Readecuar la actividad de superación a las necesidades del docente y la institución.	Idioma. Filosofía e Historia. Estomatología. Enfermería. Ciencias Preclínicas.	8,3%

El análisis integral de los convenios del trabajo de los docentes permitió detectar dificultades en su concepción en todos los departamentos docentes, y la reflexión colectiva de las deficiencias posibilitó arribar a modificaciones con traducción tanto a nivel individual de los docentes como institucional, para perfeccionar la labor del departamento, sus resultados integrales y en sentido general la gestión de los directivos para la toma de decisiones

DISCUSIÓN

Si se parte de los criterios de desarrollo profesional asumidos con el propósito de esta investigación, se puede comprobar que la balanza se mueve a favor de inter-

eses más personales que institucionales y que el trabajo en equipo no ha sido una visión de nuestros departamentos, aspectos a perfeccionar en lo cual se coincide con otros autores, en este sentido Sánchez Nuñez plantea que el clima laboral entendido como el conjunto de estímulos que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, con la colaboración entre colegas, en un ambiente de interacción y comunicación constante, puede resultar un apoyo en el ejercicio docente, ⁽¹⁾ aspecto que indudablemente debemos continuar aprovechando y potenciando en la institución.

Existe coincidencia en los participantes en la investigación, sobre todo directivos docentes, en que el proceso de análisis reflexivo conjunto, resulta una forma de per-

feccionar la proyección de los convenios y que debe convertirse en una estrategia de trabajo permanente, criterio similar a los aportados por Sánchez Núñez ⁽¹⁾ y Ureña López. ⁽⁵⁾ En este sentido se plantea por Núñez que la formación de los docentes necesita del desarrollo de estrategias grupales, en las cuales los sujetos discutan y analicen, al propiciar los trabajos colectivos y los espacios de aprendizajes comunes y del conocimiento compartido, se trata de integrar la reflexión y las acciones que orienten el análisis y los criterios de actuación docente, exprese sus supuestos y permita al profesor decidir entre alternativas y comprobar resultados. ⁽¹⁾

Los resultados concretos del análisis de los convenios evidencian aspectos importantes que se deben comentar. En el trabajo docente-educativo, con las potencialidades que tiene el claustro, se puede continuar incrementando los docentes incorporados a tribunales, tutoría de trabajos científicos y la participación en atención de habitaciones de la residencia estudiantil.

Los resultados que se obtienen en el trabajo metodológico constituyen otra debilidad si se considera la misión del centro y las deficiencias que tenemos en el PDE susceptibles de ser investigadas y si se analiza diferenciada-

mente la proyección hacia la publicación de los resultados científicos, realmente traduce falta de visión en este sentido y dificultades en la visualización a través de esta vía, lo cual debe lograrse desde la institución ⁽¹⁾ donde el departamento resulta la célula básica.

Con la preparación pedagógica que tiene el claustro y la cantidad de docentes con curso básico de pedagogía se debe proyectar el incremento de docentes que participan de forma directa en la impartición de postgrados de corte pedagógico, necesidad para fortalecer la preparación de los docentes.

El análisis reflexivo del convenio de trabajo de los docentes constituye una herramienta útil en la gestión de los directivos del proceso que posibilitará mejorar la gestión institucional del departamento docente como célula fundamental y redimensionar algunas tareas desde el punto de vista individual que perfeccionen el desarrollo profesional, en donde la formación del profesor tenga una posición relevante, y en el que se propicie un cambio de actitudes, que le conduzca a sentir la necesidad de una continua mejora de la actividad docente en su desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sánchez Núñez JA. El desarrollo profesional del docente universitario[Internet]. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid;2005[citado 3 May 2011]. Disponible en: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>.
2. Oliver RM, Reschly DJ. Effective Classroom Management: Teacher Preparation and Professional Development [Internet]. Washington DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality;2007[citado 3 May 2011]. Disponible en: <http://www.tqsource.org/topics/effectiveClassroomManagement.pdf>.
3. Medina A, Domínguez C. Enseñanza y currículum para la formación de personas adultas[Internet]. Madrid: Ediciones Pedagógicas;1995[citado 3 May 2011]. Disponible en: <http://www.libros.universia.es/Libro-ENSE%C3%91ANZA-Y-CURRICULUM-PARA-LA-FORMACION-DE-PERSONAS-ADULTAS/9788441100047/ficha.aspx?ID=4133>.
4. Ministerio de Salud Pública. Resolución 128. Ciudad de la Habana: MINSAP;2006.
5. Ureña López LA. Plan de desarrollo del departamento de física de la división de ciencias e ingenierías del Campus León[Internet].México:Universidad de Guanajuato;2009[citado 3 Mayo 2011]. Disponible en: <http://www.campusleon.ugto.mx/pdf/campus%20leon/ciencias%20ing/dr%20luis%20arturo/planDF.pdf>.