

Zambrano, G. E. y Suástegui, S. M. (2021). Importancia de las tutorías de acompañamiento en un estado de excepción, en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. *Cognosis. Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*: 1-14. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

PLANIFICACIÓN DEL CLAUSTRO E INDICADORES DEMOGRÁFICOS

Ing. Ulises Betancourt Morfis

ulises.betancourt@umcc.cu, [https://ORCID: 0000-0003-2877-3171](https://orcid.org/0000-0003-2877-3171)

Universidad de Matanzas

Dr. C. Yadrián Arnaldo García Pulido

yagpulido@gmail.com, [https:// ORCID: 0000-0001-5282-0754](https://orcid.org/0000-0001-5282-0754)

Universidad de Matanzas

Dr. C. Inés M. Pérez Benítez

[https:// ines.benitez@umcc.cu](https://orcid.org/0000-0002-5930-1858), [ORCID: 0000-0002-5930-1858](https://orcid.org/0000-0002-5930-1858)

Universidad de Matanzas

RESUMEN

La planificación de los recursos humanos y en particular el claustro en universidades, resulta complejo en los escenarios en que se desarrolla. El seguimiento del claustro y sus dinámicas con enfoque demográfico tiene marcada incidencia en los procesos de acreditación de la calidad del proceso formativo y el cumplimiento de las metas establecidas en la planeación estratégica. Por tal motivo se planteó como objetivo de la investigación, la propuesta de indicadores con enfoque demográfico para la planificación y gestión del claustro en universidades. El proceder metodológico propuesto, parte de los elementos comunes a la planificación de recursos humanos y pretende insertar aquellos indicadores demográficos con la capacidad para aportar información relevante a la toma de decisiones al respecto, así como, la inclusión de otros indicadores extraídos de normativas o fuentes externas que se reflejan en la demografía de las instituciones. Se identificaron un total de 18 indicadores de dinámica demográfica y de estos, diez con la capacidad de insertarse al proceso de planificación, atemperados a la gestión del claustro en universidades. Destacan la propuesta del Índice de Portela modificado para la caracterización del claustro, el empleo de pirámides demográficas para la visualización de “vacíos generacionales” y el Índice de Reproductividad de Doctores.

Palabras Clave: claustro, demografía institucional, sostenibilidad del claustro.

ABSTRACTS

The planning of human resources, and in particular the university staff, is complex in the scenarios in which it is developed. The monitoring of the faculty and its dynamics with a demographic approach has a marked impact on the processes of accreditation of the quality of the training process and the fulfillment of the goals established in the strategic planning. For this reason, the objective of the research was the proposal of indicators with a demographic approach for the planning and management of the faculty in universities. The proposed methodological

approach is based on the elements common to human resources planning and aims to insert those demographic indicators with the capacity to provide relevant information for decision-making, as well as the inclusion of other indicators extracted from regulations or external sources that are reflected in the demographics of the institutions. A total of 18 indicators of demographic dynamics were identified and of these, ten with the capacity to be inserted into the planning process, adjusted to the management of the university staff. The proposal of the modified Portela Index for the characterization of the faculty, the use of demographic pyramids for the visualization of "generational gaps" and the Doctoral Reproductivity Index stand out.

KEY WORDS: cloister, institutional demographics, cloister sustainability.

INTRODUCCIÓN

Los RRHH son el principal activo de una empresa, planteado por diversos autores que han abordado la temáticas desde distintas perspectivas, entre ellos Cuesta (2017); Espinoza (2018); Peñalver (2018); Bermúdez Franco (2021); Arias Pérez y López Paredes (2020), los que de una manera u otra coinciden en conceptualizarlos como conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa.

Las etapas de la gestión son precisamente la planificación, la organización, la coordinación, el desarrollo y el control del desempeño eficiente del personal de una empresa; para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Souto et al., 2020).

Según Seidenberg (2010) ápod Gómez MacFarland (2017) la planificación se puede definir como la aplicación sistemática del conocimiento humano para prever y evaluar los cursos de acción alternativos con vistas a la toma de decisiones adecuadas y racionales, que sirvan de base para la acción futura. Y según Toro (2012) creen que es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro.

La planificación de recursos humanos contribuye significativamente al proceso de dirección estratégica, pues aporta los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación. Las demandas y necesidades de recursos humanos derivan de la planeación estratégica y operativa, y luego son comparadas con las necesidades existentes; para ello se elaboran programas de reclutamiento, capacitación y reasignación (Falconí Romero, 2020).

Estos planes de reclutamiento o selección, guardan estrecha relación con las características territoriales donde se desenvuelve la empresa. Este aspecto constituye el entorno o ambiente externo, que condiciona la planificación de los recursos humanos.

Refiere Ribeiro (2011) que es necesario conciliar mejor la visión global de formación de fuerza de trabajo, con la visión local que internaliza las necesidades concretas de los territorios, contribuiría a evitar la sobreinversión en algunas especialidades, apoyar los procesos de

desarrollo local, insertar la masa crítica de profesionales en especialidades de ciencias sociales y humanísticas en dinámicas productivas del territorio, evitar la migración local y sus consecuentes tensiones y reajustar el patrón de educación técnica y terciaria a las necesidades de desarrollo.

Planificar la Fuerza de Trabajo Calificada (FTC) para proyectar la formación de profesionales, técnicos y obreros en función del desarrollo local, así como su ubicación en un mercado laboral competitivo no es un fenómeno novedoso en Cuba. No obstante, en las condiciones actuales este proceso, reviste gran importancia en el país por las transformaciones económicas y sociales que vive, donde se precisa garantizar la satisfacción de las necesidades de fuerza de trabajo no solo en las entidades laborales, sino para contribuir al desarrollo local (Hernández Martín & Vargas Fernández, 2018).

Paralelamente al incremento de las tasas de desempleo, ha aumentado la preocupación por el empleo de los titulados universitarios derivada por el acceso, cada vez mayor, de la población a la Educación Superior y de la incapacidad del mercado laboral de absorber a los nuevos titulados. Las dificultades de los universitarios para encontrar un empleo los ha convertido en un colectivo altamente vulnerable que, en ocasiones, puede verse abocado a la exclusión social (Rodríguez Izquierdo et al., 2016).

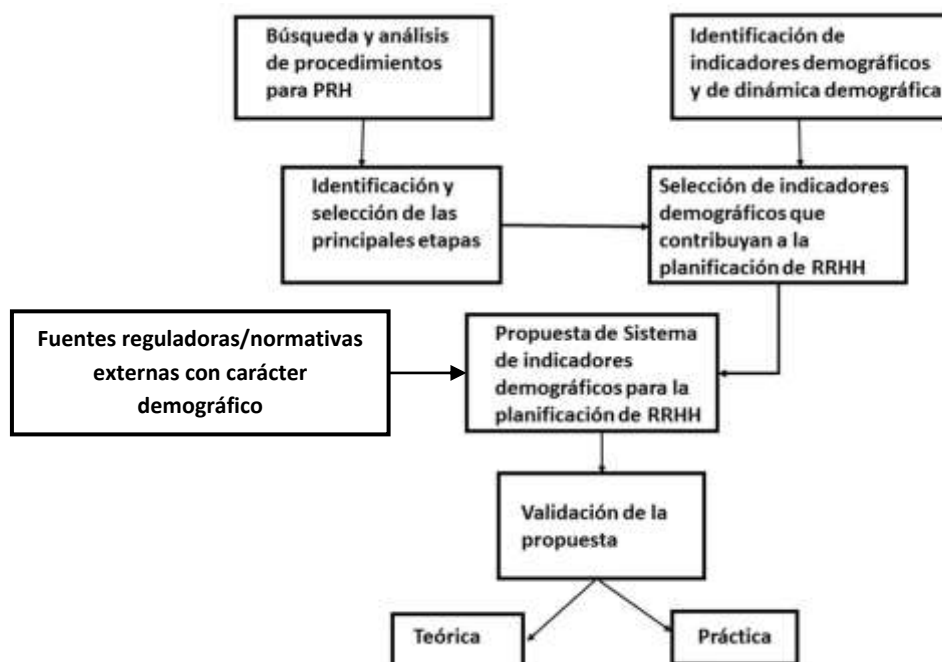
Por otro lado, la planificación de los recursos humanos depende del entorno interno de la empresa. Entendiéndose como las características “demográficas” que describen a los empleados y resultan en las fluctuaciones laborales apreciadas en no pocas instituciones.

De esta forma, fenómenos externos se reflejan al interior de las organizaciones, siendo los más comunes en Cuba en términos demográficos: la mortalidad (Aja Díaz & Hernández Mondéjar, 2019), el envejecimiento demográfico (Alfonso Fraga et al., 2020), el flujo migratorio negativo (Aja et al., 2012) y la baja fecundidad (Benítez Pérez, 2018).

Las universidades no escapan a estas problemáticas y reflejan en sus claustros, “vacíos generacionales” en su composición, con la consiguiente incidencia en la sostenibilidad del personal docente. Al respecto, se encuentran indicadores relacionados con aspectos demográficos tanto el Sistema de Acreditación para la Educación Superior en Cuba (MES, 2019) como en la Planeación Estratégica para el período 2017-2021 (MES, 2017). De ahí que, la incorporación de un enfoque demográfico a la planificación del claustro en las universidades resulte un acápite de obligado tratamiento en pos de la sostenibilidad y desarrollo de los centros educativos.

DESARROLLO

A continuación, en la figura 1 se muestra la secuencia de pasos para llegar a la propuesta de un sistema de indicadores demográficos asociados a la planificación de RRHH.



El proceder metodológico se sustenta en los elementos correspondientes a la planificación de recursos humanos y la identificación de indicadores demográficos con la capacidad de aportar información relevante para la toma de decisiones en los pasos donde corresponda.

Destacan como etapas más utilizadas por los diferentes autores en sus procedimientos, el diagnóstico, determinación de los requerimientos de RRHH, elaboración de planes. Sobresale en la mayoría de los casos en la etapa de diagnóstico una caracterización de la entidad. Se considera no obstante, tener en cuenta la evaluación dado que, contribuye a confirmar si la estrategia bajo la cual fueron planificados los RRHH es correcta, la cual debe estar integrada al sistema de gestión de la entidad (Besseyre, 1990; Caldera, 2004; de Miguel Guzmán, et al., 2010; Alonso Becerra, et al., 2013; Morales Fernández, et al., 2013; Rodríguez Sánchez, 2020 y Barón Acosta & Gaitán Serrano, 2020).

RESULTADOS

Si bien los procedimientos consultados coinciden en la realización de un diagnóstico, este paso describe en la mayoría de los casos una caracterización de la entidad, por lo que se sugiere en este punto la inclusión del Índice de Portela. Dicho índice, sin constituir propiamente un indicador demográfico ofrece información valiosa relacionada con los RRHH y su preparación.

Primer paso: cálculo del Índice de Capital Humano para el individuo **i** (**ICHi1**), considerando solamente la información correspondiente a la escolarización. Lo cual puede extender su alcance en las universidades a la formación postgraduada del claustro aumentando los años de escolarización.

$$\text{ICHi1} = mschool * \alpha$$

Dónde:

α = es un factor de corrección calculado a partir de la posición actual del individuo i en la distribución de la escolarización.

Para el cálculo del factor de corrección se utiliza una distribución logística acumulativa, lo que se justifica por el impacto marginal de los valores medios de la distribución.

Por tanto, el nivel de escolarización corregido para el individuo i se calcula como:

$$ICHi1 = mschool * (0.5 + \frac{e^{\frac{schooli - mschool}{sschol}}}{1 + e^{\frac{schooli - mschool}{sschol}}})$$

Dónde:

schooli = representa el nivel de escolarización del trabajador i , evaluado como la cantidad de años de escolarización, teniendo en cuenta para el caso en cuestión la formación postgraduada. Asumiéndose un incremento promedio de 3 años para el estudio de postgrado de máster y especialista; 5 años para el caso de doctores en ciencias y 8 en los doctores en ciencias de segundo grado.

mschool = representa el promedio del nivel educativo de la población. En este caso, el claustro.

Sschool = representa la desviación estándar de la escolarización.

Este índice representa el CH básico del individuo i , el cual es obtenido por la posición relativa estandarizada del trabajador en la distribución de la escolaridad.

El factor de corrección toma valores entre 0.5 y 1.5. El factor toma valores por encima de 1 cuando su nivel de escolaridad supera a la media, mientras que valores por debajo de la media de escolarización están asociados a calores del factor de corrección inferiores a 1.

Segundo paso: se calcula el Índice de Capital Humano para el individuo i (**ICHi2**), considerando solamente la información correspondiente a la experiencia.

$$ICHi2 = (0.5 + \frac{e^{\frac{sexper - msexper}{sschol}}}{1 + e^{\frac{sexper - msexper}{sschol}}})$$

Dónde:

sexperi = experiencia del individuo i en años de trabajo.

msexper/schooli = es el promedio de la experiencia en relación con su nivel de escolarización.

sexper/schooli = es la desviación estándar de la experiencia en relación con su nivel de escolarización.

Tercer paso: se calcula el Índice de Capital Humano para el individuo i (**ICHi**), considerando escolarización y experiencia.

$$ICH1 = mschool * (0.5 + \frac{e^{\frac{schooli - mschool}{sschol}}}{1 + e^{\frac{schooli - mschool}{sschol}}}) * (0.5 + \frac{e^{\frac{sexper - msexper}{sschol}}}{1 + e^{\frac{sexper - msexper}{sschol}}})$$

Una vez calculado el índice de Portela es posible determinar la influencia de factores como la experiencia y el nivel de escolaridad acreditada, información de vital importancia para la

planificación de RRHH y la definición de planes de superación tanto para la entidad como por departamentos en particular.

Si bien la demografía abarca diversos campos, que van desde los geográfico a lo económico, se identificaron 18 indicadores demográficos, relacionados con la situación de la población en un momento dado. Lo que es útil respecto a la medición de los logros en cuanto a la adquisición de conocimientos, el acceso a recursos que permiten disfrutar un determinado nivel de vida; analizar la salud, la educación y los ingresos; el envejecimiento de los trabajadores que hay en cada una de las empresas, la esperanza de vida al nacimiento, la cantidad de migrantes internos y externos, el número de matrimonios, entre otros. Ello supone un registro adecuado de los fenómenos demográficos, exhaustivo y de calidad, y mediciones ajustadas a la evolución de la población con el tiempo. Lo cual puede ser extrapolado a lo interno de las organizaciones.

De estos 18 indicadores, fueron seleccionados nueve por su relación con las etapas del proceso de planificación de los RRHH y que son aplicables a instituciones educativas:

Tabla 1. Indicadores demográficos que contribuyen a la planificación de los RRHH

Indicadores Demográficos	Contribución a la planificación de RRHH
Índice de nivel de escolaridad	Su contribución está dada en que aporta información para la entidad en el nivel de escolaridad de las personas en un lugar determinado, siendo en universidades extrapolado al grado científico. $IE = \frac{2IA + IAE}{3}$ Dónde: IE = Índice de nivel de preparación IA = Proporción de profesores de 26 años o más con grado científico (MSc+DrC) IAE = Proporción de profesores de 26 a 65 años en el claustro
Edad	Es de vital importancia la edad de cada persona para saber si está apto o no para continuar trabajando, su edad de jubilación para captar personas jóvenes idóneas en el perfil. Edad media de la población (desglosada por edad simple según años cumplidos). Media de las edades ponderada por la frecuencia de la población en cada grupo de edad. Se calcula como: $EMP^T = \frac{\sum_{x=0}^w (x + 0.5) * P_x^t}{\sum_{x=0}^w P_x^t}$
Envejecimiento	Al haber una población envejecida la fuerza de trabajo es menor, existen déficit de personal en las empresas, no se satisfacen las demandas, ni las necesidades de la población. En una empresa el envejecimiento se puede calcular como: el cociente entre el segmento de los trabajadores de 55 años y más (los que están próximos a arribar a la edad de jubilación y los que ya están jubilados y se mantienen trabajando por acuerdo del Consejo de Ministros de la República de Cuba de agosto de 2014,

	(Gaceta Oficial No. 35, de agosto de 2014) y el total de trabajadores. Su expresión de cálculo es: $IECUM_t = \frac{CUM_{\geq 55}}{CUM_T}$
Índice de reemplazo de los trabajadores	A nivel empresarial explica la relación de proporcionalidad entre los que entran y los que salen y están a punto de salir. Esto explica el comportamiento en los respectivos escalones de las pirámides y los resultados que se alcanzan en el índice de envejecimiento de los trabajadores en todos los años y de esta manera se sabe si es necesario o no, mejorar la capacidad de reemplazo del claustro activo. Es el cociente formado por los miembros que están a punto de salir de la edad activa (55-60 años) entre los que están a punto de entrar (25-29 años). Su expresión de cálculo es como sigue. $IRCUM_t = \frac{CA_{55-60+}}{CA_{25-29}}$
Índice de Estructura de los trabajadores	Puede obtenerse dividiendo los trabajadores entre los 40 y los 64 años (las generaciones más viejas en activo) por los trabajadores desde los 25 a los 39 años (las generaciones más jóvenes). Cuanto más bajo sea el índice, más joven es la estructura de los trabajadores activos. Su expresión de cálculo es como sigue: $IECAUM_t = \frac{CA_{40-64}}{CA_{25-39}}$ Aquí las situaciones ideales serían cuando el $IECAUM \leq 1$. En el caso de que la igualdad entre segmentos fuera 1, estaríamos exactamente en el punto de equilibrio. Si fuera menor que 1 significa que existiría una reserva en el segmento de 25-39 años y que no existiría déficit en el reemplazo de los trabajadores activos, importante para cada empresa.
Densidad demográfica	Es importante porque define de forma más exacta las condiciones de vida en determinadas ciudades. Indica el número de personas en cada unidad de superficies. A nivel empresarial, la fuerza de trabajo que hay en una determinada región que puedo tomar a corto o a largo plazo. Fórmula: Número de personas / superficie total.
Tasa media de crecimiento anual	Es la tasa que está aumentando o disminuyendo una población a causa de aumentos naturales y migración neta, ambos factores que influyen en el desarrollo de las empresas y la vida en general. Es la cantidad de personas en la que crece o decrece, de manera exponencial¹, la población del grupo de edad normativa básica, durante un año, por cada cien habitantes

Mortalidad	En función al entorno empresarial, si hay una alta mortalidad k va disminuyendo la población y junto con esta la fuerza de trabajo. Se calcula haciendo el cociente entre el número de defunciones ocurridas durante un periodo determinado y la población media de ese periodo; por mil. Se calcula como la suma de las tasas de emigración interautonómica por sexo, edad y nacionalidad, expresadas en tanto por uno, extendidas a todas las edades de 0 a 90 años (90 años o más). Es decir: $ICEIntca_{s,k}^t(i) = \sum_{x=0}^{90+} TEIntca_{s,x,k}^t$
Migraciones	Pues para las empresas influye pues evidencia que se exporta fuerza de trabajo fuera de las fronteras nacionales, proceso que no necesariamente se encuentra dirigido, ni es aprovechada en función del país. Los censos son la principal fuente de información sobre estos flujos. La herramienta básica para la medición y el análisis de la migración interna son las llamadas matrices de migración. La diferencia con las poblaciones al inicio del año (dato estructural), restando el movimiento natural, daría el saldo migratorio internacional.

Fuente: Elaboración propia.

En este caso particular son introducidos cuatro indicadores ajustados directamente a procesos universitarios: EMP, IECUM, IRCUM e IECAUM. Los cuales se encuentran alineados a la planeación estratégica de la universidad y el sistema de acreditación de la Educación Superior en Cuba, donde el número de doctores, su reproductividad, el claustro joven y la sostenibilidad del claustro, con variables recogidas en el proceso estratégico y además, valores referidos en los patrones de calidad establecidos.

Respecto a la calidad, estas variables se expresan como se resume en la figura 2.

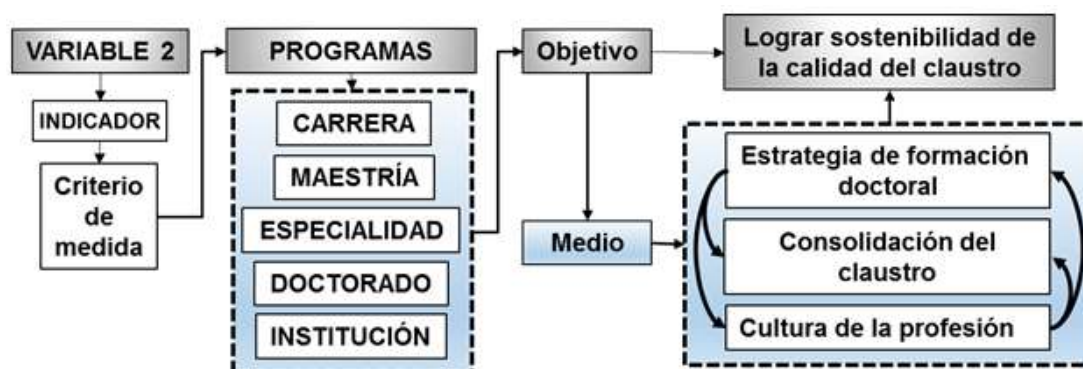


Figura 2. Sistema de acreditación de calidad en universidades de Cuba y criterios demográficos. Otro aspecto que aporta información relevante, lo constituye la pirámide demográfica de la institución, la cual de forma gráfica muestra los “vacíos generacionales” que existen en el claustro, con una clara incidencia en el índice de reemplazo y la consiguiente afectación de la sostenibilidad. Su análisis permite el diseño de estrategias para la captación de profesores o bien,

para la formación de profesores a partir de estudiantes propios de la institución con competencias para la docencia.

Ligado, además, al Índice de reemplazo de trabajadores, se propone el Índice de Reproductividad de Doctores (IRDr):

$$IRDr_t = \frac{TDrF_t}{DrClaus} * 100$$

Dónde:

IRDr: Índice de reproductividad de doctores en t estudiado expresado en porcentaje

TDrFt: Total de doctores formados en el claustro en el t estudiado

DrClaus: Total de doctores en el claustro en el periodo de estudio

El IRDr impacta en la dinámica de los programas de pregrado y postgrado, siendo el número de doctores una variable asociada al claustro con alto impacto en su valoración. En este sentido la reproducción de los doctores propios de la especialidad, contribuye decisivamente a la sostenibilidad de los programas.

CONCLUSIONES

La gestión de los recursos humanos resulta fundamental para las empresas. Los trabajadores constituyen su principal activo y, a pesar del desarrollo tecnológico, siguen constituyendo un elemento clave de competitividad. Sin embargo, factores como el envejecimiento, las bajas laborales, el fenómeno migratorio, entre otros, impactan negativamente en el capital humano. En las universidades este aspecto cobra relevancia, toda vez que el claustro resulta el eje fundamental de la formación de profesionales.

La investigación propone un proceder para la identificación de indicadores demográficos a incluir en la planificación de los recursos humanos y su posterior gestión. Siendo posible integrar la propuesta a la planeación estratégica y el sistema de acreditación de la calidad de la educación superior en Cuba.

Se proponen diez indicadores de dinámica demográfica para la planificación de los recursos humanos, cinco de ellos estrechamente ligados a dinámicas del claustro con impacto en la calidad del proceso docente. Asimismo, se introduce el Índice de Portela, modificado a centros universitarios, para el diagnóstico de las entidades y la aplicación de las pirámides demográficas, para un análisis más ilustrativo de la composición del claustro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aja Díaz, A., & Hernández Mondejar, W. (2019). Dinámica de la población y sus interrelaciones en Cuba y sus territorios. Recomendaciones para la acción. *Novedades en población*, 15(29), 56-74.
- Aja, E. (2012). *Inmigración y democracia*. Madrid: Alianza editorial.
- Alfonso Fraga, J. C.; Mena Correa, A; Franco Suárez, M. D. C.; Plana Álvarez, A., Campins, G. P., Hernández, E. D. L. C., ... & Suárez, J. C. F. (2020). *Envejecimiento poblacional en Cuba*. Nuevo Milenio. ISBN: 978-959-06-1895-6.
- Alonso Becerra, A. S., Michelena Fernández, E., & Alfonso Robaina, D. (2013). Dirección por procesos en la universidad. *Ingeniería industrial*, 34(1), 87-95.

- Arias Pérez, S. & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). DOI: <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Barón Acosta, G., & Gaitán Serrano, L. V. (2020). Diseño de un plan estratégico de gestión del talento humano para las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector telecomunicaciones. Trabajo de grado. Universidad UniAgustiniana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Disponible en: <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co//handle/123456789/1351>
- Benítez Pérez, M. E. (2018). Envejecer en Cuba: mucho más que un indicador demográfico Ageing in Cuba: much more than a demographic feature. *Novedades en población*, 11(22). ISSN (on-line):1817-4078 RNPS:2106.
- Bermúdez Franco, H. A. (2021). *Modelo de gestión por competencias para las pequeñas empresas, según los índices de productividad* (Master's thesis, Guayaquil: ULVR, 2021.).
- Besseire, D. H. (1990). CH Gestión estratégica de los recursos humanos.
- Caldera, R. (2004). Planeación estratégica de recursos humanos. Conceptos y Teoría. Universidad Politécnica de Nicaragua.
- Cribeiro, Y. (2011). Fuerza de trabajo calificada y crecimiento económico (Doctoral dissertation, tesis doctoral, Facultad de Economía, Universidad de La Habana).
- Cuesta Santos, A. (2017). Organización del trabajo: base de la gestión del capital humano. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 1(2), 107-119.
- de Miguel Guzmán, M., Pérez Campdesuñer, R., & Noda Hernández, M. (2010). ¿Qué es la planeación de recursos humanos?. *Ciencias Holguín*, 16(2).
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La planeación interdisciplinar en la formación del profesional en educación. *Maestro y Sociedad*, 15(1), 77-91.
- Falconí Romero, N. S. (2020). Rediseño del proceso de asignación del Programa Residencia Familiar Estudiantil administrada por JUNAEB. Proyecto de grado para optar al grado de Magíster en Ingeniería de Negocios con Tecnologías de Información. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/1772988>
- Gómez MacFarland, C. A. (2017). Los planes de desarrollo municipal en México y la participación ciudadana. Un análisis del marco jurídico. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 50(150), 1149-1177. DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2017.150.11836>
- Hernández Martín, A.; Vargas Fernández, T. (2018). Actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 2018, vol. 6, no 2, p. 209-224. ISSN-e2310-340X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6503887>
- Ministerio de Educación Superior –MES– (2017). Planeación estratégica del Ministerio de Educación Superior de Cuba para el período 2017-2021. Disponible en: www.mes.gob.cu
- Ministerio de Educación Superior –MES– (2019). Resolución No.150/19. Reglamento del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES). Disponible en: www.mes.gob.cu

- Morales Fernández, E. J., Ariza Montes, J. A., & Morales Gutiérrez, A. C. (2013). La evolución de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica. *Revista de Fomento Social*, 309-329.
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatorio RH*.
- Rodríguez Izquierdo, R. M. (2020). Aprendizaje Servicio y compromiso académico en Educación Superior. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1), 45-51. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.09.001>
- Rodríguez Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
- Souto Anido, L., Vergara Romero, A., Marrero Anciza, Y., & Márquez Sánchez, F. (2020). Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿ mito o realidad?(Impact of Human Resources Management on Organizational Results: Myth or Reality?). *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 8(1), 1-23.
- Toro, J. R. (2012). Gestión interna de la calidad en las instituciones de Educación Superior. RIL editores.

LA ESCUELA PRIMARIA COMO ESFERA DE ACTUACIÓN DEL MAESTRO PRIMARIO EN FORMACIÓN DE PREGRADO

Dr. C. Carlos Luis Fundora Martínez.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7318-9575>

carlos.luis@umcc.cu

Universidad de Matanzas. Provincia Matanzas

RESUMEN

El perfeccionamiento del proceso formativo del licenciado en Educación Primaria es una prioridad para el sistema nacional de educación superior en Cuba. En este contexto, es muy significativo la escuela primaria como esfera de actuación del profesional de esta educación. Esta ponencia sistematiza los fundamentos teórico-metodológicos que permiten el trabajo conjunto entre la Universidad y la escuela primaria para el desarrollo de los procesos sustantivos (académico, laboral, investigativo y de extensión universitaria), el rol profesional, las tareas básicas, las funciones profesionales y las capacidades pedagógicas, así como el reconocimiento de la práctica laboral como forma organizativa que propicia un adecuado dominio por los estudiantes, de los modos de actuación que caracterizan la actividad profesional, de manera tal que aseguren la formación del profesional de perfil amplio desde el pregrado, mediante la solución de problemas profesionales de la carrera. Para cumplir su objetivo, sobre la base de la dialéctica materialista, se utilizaron métodos de carácter teórico, como histórico-lógico, inductivo-deductivo y analítico-sintético. Estos permitieron la indagación en el Plan de estudio “E” de la carrera y en otros trabajos investigativos, la identificación, selección, argumentación y valoración de los criterios pedagógicos que pueden considerarse fundamentos para tales fines.