

**CONGRESO INTERNACIONAL “CIENCIA, SOCEIDAD E INVESTIGACIÓN
UNIVERSITARIA”**

**PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN DE
LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

Autor: Dr.C. Ariel Romero Fernández (arromero1970@yahoo.com)

Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Resumen

El postgrado más que un interés de crecimiento personal de los profesionales es ante todo una respuesta a demandas sociales surgidas en la propia práctica social. Una educación de calidad constituye, sin lugar a dudas, la estrategia para promover el desarrollo en la actualidad y en el futuro, objetivo que sólo podrá lograrse cuando todos los profesores de la educación superior, se incorporen de manera sistemática a recibir una superación que integre, en su concepción, valores que proporcionen el perfeccionamiento de la formación profesional de estos, con vista a efectuar un cambio positivo en sus esferas de actuación, lo que se traducirá en un mejor desempeño. Este trabajo se desarrolla con el objetivo de proponer un procedimiento para la evaluación del impacto de la superación de los docentes de las instituciones de Educación Superior, que contribuya al perfeccionamiento de esta actividad en aras de lograr una educación para toda la vida con elevados estándares de calidad.

Palabras claves: medición de la efectividad de la superación, superación de los docentes, superación de docentes educación superior.

Abstract

The postgraduate rather than an interest of personal growth of professionals is above all a response to social demands arising in the social practice itself. Quality education is undoubtedly the strategy to promote development today and in the future, an objective that can only be achieved when all teachers of higher education are systematically incorporated to receive an improvement that integrates, In their conception, values that provide the improvement of the professional formation of these, with a view to making a positive change in their spheres of action, which will translate into better performance. This paper aims to propose a procedure for the evaluation of the impact of overcoming teachers in Higher Education institutions, which contributes to the improvement of this activity in order to achieve a lifelong education with high standards of quality.

Key words: measuring the effectiveness of improvement, overcoming teachers, training teachers higher education.

I. Introducción

La UNESCO, en la Conferencia Mundial de Educación Superior de París (2009), profundizó en la calidad como única alternativa para lograr mejores resultados en la formación de los profesionales, la investigación y la interacción con la sociedad. En un mundo globalizado las universidades, como espacio de formación profesional, producción y diseminación de conocimientos, tienen el gran reto de proponer una sólida formación humanista y lograr una alta capacidad crítica de los hombres. Esto necesariamente obliga a las universidades a desarrollar un talento humano de excelencia y comprometido con la misión social de la educación superior. Esta aseveración asume que los docentes deben ser factor determinante para encarar adecuadamente el requerimiento de una educación que sea capaz de cumplir las tareas que el nivel de desarrollo exige y para lograr una educación que permita a los jóvenes adquirir las habilidades necesarias para trabajar, ser productivamente eficientes, y a la vez creadores de conocimiento (Orizaga, 2011).

La importancia de los estudios de postgrado, está dada en primer lugar, por lo que se ha dado en llamar los signos de los tiempos, los cuales vienen marcados por la existencia de un mundo muy cambiante. En él nada permanece siendo lo que era, por tanto el conocimiento, reflejo de aquel, también se torna desactualizado, en una copia pasiva, dejando quizás de existir hace algún tiempo. Para ello y para permitir al individuo redefinir, modificar y/o ampliar sus perfiles es de gran valor, el llamado cuarto nivel de enseñanza, educación permanente, continua o de postgrado como en diferentes medios se le suele llamar.

Hoy día el tema de la superación profesional alcanza una dimensión extraordinaria, debido al dinamismo social y a la creciente demanda de elevar la calidad de la enseñanza. Por estas razones esta labor cobra especial significación y se le otorga el espacio que merece al nivel internacional y nacional, ya que el perfeccionamiento constituye un proceso permanente que impone la necesidad de conocer, ininterrumpida y sistemáticamente, aspectos que se revierten en el incremento de la efectividad de la enseñanza y la educación a la cual se aspira.

En la educación superior el proceso de superación es vital, sobre todo en el personal docente, motivado porque los profesores que laboran en el sistema no poseen una formación pedagógica y didáctica profunda, ya que muchos de ellos son graduados de las carreras en las cuales imparten docencia y por tanto tienen la responsabilidad de asumir su propia formación en este campo. La educación superior actual exige que el personal docente que labora en sus instituciones actúe de manera diferente en aras de formar el profesional que la sociedad del conocimiento necesita.

El tema de la superación profesional ha sido abordado con profundidad, se destacan los siguientes autores: Vaillant (2005), Espinosa (2013), Martínez & Huertas (2013), Díaz Barriga & Barroso (2014), Torelló (2014), Correa et al (2015), Giraldo (2015), González (2016), entre otros los cuales consideran que la superación de los docentes es vital ante la pertinencia de elevar la calidad de la educación en el marco social actual, donde es incuestionable la adecuada y permanente formación postgraduada que debe tener sus inicios desde el momento mismo del egreso, como garantía de un perfeccionamiento continuo en busca de un eficaz desempeño.

A pesar de los intentos por encaminar esta labor, en la práctica educativa se ponen de manifiesto limitaciones que confirman que aún no se ha concretado objetivamente la superación profesional al personal docente, por lo que constituye una necesidad inmediata continuar trabajando en función de alcanzar este propósito. A esto se suman las dificultades en la medición de la efectividad de la superación de los profesionales y los instrumentos empleados no reflejan objetivamente los resultados concretos y medibles de las acciones de superación.

Es por ello que esta investigación persigue proponer un procedimiento que permita evaluar de manera objetiva el impacto de la superación de los docentes de las instituciones de educación superior en su desempeño.

II. Desarrollo

1. Estado del arte y la práctica

Hoy día el tema de la superación profesional alcanza una dimensión extraordinaria, debido al dinamismo social y a la creciente demanda de elevar la calidad de la enseñanza. Por estas razones esta labor cobra especial significación y se le otorga el

espacio que merece al nivel internacional y nacional, ya que el perfeccionamiento constituye un proceso permanente que impone la necesidad de conocer, ininterrumpida y sistemáticamente, aspectos que se revierten en el incremento de la efectividad de la enseñanza y la educación a la cual se aspira.

Una educación de calidad constituye, sin lugar a dudas, la estrategia para promover el desarrollo en la actualidad y en el futuro, objetivo que sólo podrá lograrse cuando todos los profesores, incluyendo a los recién graduados, se incorporen de manera sistemática a recibir una superación que integre, en su concepción, valores profesionales y políticos que proporcionen el perfeccionamiento de la formación profesional de estos, con vista a efectuar un cambio positivo en sus esferas afectiva y motivacional, lo que se traducirá en un mejor desempeño. Para lograr con éxito la labor docente un importante papel lo juega la superación del profesor y la orientación didáctica del colectivo en aras de elevar continuamente el nivel ideológico, político y técnico de los profesionales. (Rodríguez, 2011).

Ha sido demostrado que la superación sistemática y constante contribuye a la profundización de los conocimientos del profesor y a madurar su personalidad como pedagogo. Esto requiere que se convierta en un estudioso por excelencia y que se considere un creador e innovador de su actividad. La institución docente y todo el proceso que en ella se desarrolla existen para satisfacer las necesidades de la preparación de los ciudadanos de una sociedad: el encargo social de la escuela. Por ello para cumplir su encargo social, la institución debe lograr la preparación permanente de los profesores, para enfrentar las nuevas exigencias que surgen a partir de las transformaciones sociales.

Hoy existe la necesidad real de poner énfasis, mediante la vía de la superación profesional, a la solución de los problemas de la práctica social, de la naturaleza y del propio hombre. De ahí que uno de los desafíos de la educación cubana de estos últimos tiempos se centra en la preparación profesional del capital humano. El profesor en los momentos actuales es un renovador del pensamiento, un intelectual revolucionario y un investigador constante, que toma partido en los problemas y le da respuesta desde la óptica de la ciencia y de los intereses clasistas. Adquiere un papel

primordial en el proceso pedagógico al constituir un artífice al que le corresponde la responsabilidad de la enseñanza y la educación de las nuevas generaciones, como ha sido expresado: que una buena educación dependerá de la labor del maestro (Ruiz, 2009).

Es el profesor el que estudia, se actualiza, comprende, genera conciencia y se autosupera, tomando como herramienta la educación ambiental, para ser capaz de lograr en su actividad educativa y en su accionar de promover en los estudiantes la reflexión, participación, comportamientos y valoraciones con respecto al medio ambiente y su entorno, aspectos que son necesarios para transitar hacia el Desarrollo Sostenible. Al respecto, Núñez (2011), considera otros aspectos importantes de la capacitación de los profesores:

a) Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo, lo que implica entenderla como inherente al ejercicio profesional de los profesores. Esto significa que el profesor debe asumir una dinámica de superación profesional continua, puesto que las tendencias de cambio en el campo científico-tecnológico y, específicamente, pedagógico y didáctico son muy acelerados, por lo que los sistemas educativos están en la imperiosa necesidad de contar con un profesional capacitado para llevar adelante las innovaciones, así como afrontar decididamente estos cambios; ello implica estructurar un sistema de acciones de postgrado. Cuando hablamos de un sistema, no hablamos de acciones aisladas, sin relación, sino de un conjunto de acciones en las cuales las de menor categoría puedan ser acreditadas en las de mayor. Por ejemplo, si un maestro recibe dos o tres cursos reconocidos o acreditados de 3 créditos, estos puedan ser acreditados, además, recibir un entrenamiento, con la finalidad de que pueda convertirse en un diplomado y así sucesivamente en maestrías.

No se trata de pensar en la capacitación como una herramienta externa dirigida a remediar los males -reales o eventuales- de un sistema o para corregir prácticas inadecuadas; no se trata de pensar en la capacitación como un instrumento o una estrategia transitoria que se desactiva una vez que se han cumplido tales propósitos remediables o correctivos. Por el contrario, estamos convencidos de que, en contextos

vertiginosos como los que caracterizan a nuestro presente y, probablemente a nuestro futuro, la formación docente inicial o de grado es sólo un punto de partida.

En síntesis, el diseño de capacitación que estamos delineando está abierto hacia el futuro, ya que aspira a que los profesores tomen conciencia de la necesidad y de la importancia de la capacitación continua, y la asuman como proceso constitutivo de su quehacer laboral.

b) La capacitación docente como proceso interdisciplinario.

En los últimos años, la interdisciplinariedad de las ciencias es un tema que en el campo educativo se viene profundizando; ya la creación cultural humana no se desarrolla de manera disciplinaria. Sin que las disciplinas hayan perdido su vigencia, lo cierto es que las necesidades, los intereses, las tendencias, etc. propiciaron nuevos horizontes en el avance científico. Casi todas las ciencias necesitan de otras para avanzar, a partir de lo cual los paradigmas, los enfoques han variado. Estamos al frente de la interdisciplinariedad, la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad.

c) La capacitación docente como proceso del trabajo en equipo.

La cooperación es un proceso mediante el cual los individuos se apoyan mutuamente, comparten sus tareas y se organizan en torno a un objetivo común. La cooperación crea mejores condiciones de trabajo y avance y, por tanto, es de indiscutible beneficio para el aprendizaje y el desarrollo de los individuos. Nunca hubo tanta necesidad de dominar el trabajo en equipo en las organizaciones sociales tales como la escuela. El profesor tiene que aprender a utilizarla.

En Cuba el trabajo por elevar la calidad educativa y el desempeño de los docentes constituye una realidad, por lo que se hace necesario el continuo enriquecimiento de los sistemas de superación concebidos, producto de los constantes desafíos que impone el mundo al hombre y del propio desarrollo que ha alcanzado la educación cubana actual. De ahí que exista la necesidad de que los recién graduados de los Institutos Superiores Pedagógicos se incorporen a un proceso ininterrumpido de superación postgraduada, donde el centro de formación tenga un papel rector, con el propósito de contribuir a un mejor desempeño y crecimiento humano.

La formación postgraduada desde los primeros años de labor, constituye una condición emergente, un requisito indispensable del que no sólo depende el fortalecimiento y alcance de nuevas habilidades, sino que condiciona a los profesionales su mantención exitosa dentro de sus centros laborales, debido a que si es apropiadamente concebida incide en la esfera afectiva de estos, de manera significativa. Esta actividad debe hacerse fuerte y esencial en un contexto donde la educación está llamada a convertirse en un espacio que contribuya a elevar y desarrollar todas las potencialidades creadoras del ser humano, es ahí la importancia de potenciarla desde el adiestramiento.

Surge así la necesidad, mediante la formación postgraduada, de alcanzar los conocimientos, habilidades y recursos pedagógicos, para poder enfrentar de manera científica su labor como docentes universitarios y, con ello, contribuir a la calidad del proceso docente educativo en las instituciones universitarias.

La UNESCO suele utilizar la denominación educación a lo largo de la vida, orientada al desarrollo personal y social. Se tiende a volver a la idea de la educación polivalente basada en conocimientos amplios, escalonada durante toda la vida, cuya finalidad consiste en enseñar a aprender.

Para Cabrera (2009), la formación permanente es una formación que rebasa los límites de la vida laboral del individuo e incluye el resto de la vida o existencia del mismo y puede estar relacionada con la profesión para la cual se formó u otros aspectos de la cultura general que le permitan un enriquecimiento espiritual y crecimiento personal.

Por ello sería bueno establecer, de manera general, que este proceso de formación transita por las fases de familiarización, el adiestramiento hasta la oferta de postgrado, maestrías y doctorados; es decir, una superación profesional complementada con una superación académica dentro del concepto de formación permanente.

En el caso de Cuba la formación permanente ha evolucionado según los modelos formativos que la caracterizan, y conjuntamente con la periodización del proceso de perfeccionamiento de esa formación del personal docente. De esto último se puede decir que para los cubanos tiene su etapa de inicio con la reforma Universitaria de 1962, pasando por el período de los años 90 donde se consolida, y finalmente su

perfeccionamiento, desde el año 2000, período que aún está vigente, y dentro del cual se inserta la llamada Tercera Revolución Educativa (Horruitiner, 2008).

Impacto de la efectividad de la superación.

Según (Quintero, 2008), se ha avanzado mucho en el proceso de superación profesional y académica, pero no se ha logrado, al menos de manera directa, conocer acerca del impacto de los resultados de la aplicación y efectividad de los procesos de preparación y superación continua, pues no están establecidas las vías o mecanismos de medición que lo permitan, aunque en el caso de las maestrías se ha avanzado más. La evaluación del impacto tributa a retroalimentar el sistema y como consecuencia a elevar su calidad y a incrementar su repercusión en el desarrollo económico social del territorio.

La evaluación de impacto de la superación, no es algo simple, que se pueda tratar livianamente y que pueda emerger como un requerimiento en cualquier momento, ya que es un proceso que involucra a todo el sistema de gestión de la capacitación, con sus políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, resultados, etc. (Vargas, 2006).

Cuando se habla de impacto, se refiere a una situación que: produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad. Dicho de otro modo, la evaluación del impacto es un juicio de valoración sobre la dinámica de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en las personas y las organizaciones beneficiadas por la acción de capacitación estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto (Cabrera, 2009).

La definición de evaluación dada por la UNESCO, plantea que es un proceso permanente que se inicia desde el momento de identificar el problema que da origen al programa y se realiza con la finalidad de generar información, conocimiento y aprendizaje dirigidos a alimentar la toma de decisiones oportunas y pertinentes para garantizar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los procesos, los resultados y los impactos de los programas, todo ello en función del mejoramiento de las condiciones de vida de sus poblaciones beneficiarias (UNESCO, 2007).

En la evaluación del impacto se debe diferenciar si el objetivo es determinar la efectividad de las acciones de capacitación, es decir, que éstas hayan sido beneficiosas para la organización, o si lo que interesa es determinar la eficiencia de las acciones de capacitación, para establecer si la inversión realizada es social y financieramente rentable. (Cruz & Rodríguez, 2014)

III. Resultados

Procedimiento para evaluar la efectividad de la superación de los docentes.

El procedimiento para evaluar la efectividad de la superación de los docentes de las instituciones de educación superior, consta de cuatro etapas fundamentales:

1. Selección de las figuras de superación más representativas de cada IES.
2. Definición de los indicadores para evaluar la efectividad de las acciones de superación realizadas por los docentes de estos IES.
3. Evaluación de la calidad académica de la superación recibida.
4. Propuesta de mejoras para el perfeccionamiento de la superación de los docentes.

Etapas 1. Selección de las figuras de superación más representativas de cada IES.

Selección de las formas más representativas de superación existentes en las IES para profesores a tiempo parcial y a tiempo completo, para lo que se debe recopilar la información de dos años, es preciso que se registren todas las actividades de superación (cursos, entrenamientos, diplomados, maestrías, especialidades y doctorado) realizadas por los profesores de las IES, incluyendo las sedes o extensiones. También se incluirán las actividades metodológicas y de superación de los colectivos pedagógicos.

Deben escogerse aquellas actividades donde se involucren el mayor número de docentes de las diferentes áreas, departamentos, centros de estudios y colectivos de carrera.

Etapa 2. Definición de los indicadores para evaluar la efectividad de las acciones de superación realizadas por los docentes de estos CES.

- 1. Resultados en la labor educativa:** ejemplo personal, prestigio y el compromiso con la sociedad tiene ante sus estudiantes. Dedicación demostrada y resultados obtenidos en su trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a lograr la formación integral de los mismos y resultados de su labor como tutor. Participación en la vida del colectivo del departamento y características personales.
- 2. Calidad de los controles a clases realizados a los docentes:** se analizan los resultados obtenidos por los docentes en los controles a clases realizados por los departamentos, esta evaluación se compara con los obtenidos antes de recibir las acciones de superación.
- 3. Resultados en el trabajo metodológico:** resultados del trabajo en la preparación de asignaturas, conformación del sílabo, elaboración de literatura docente, programas informáticos de uso docente y otros medios de enseñanza. Grado de participación en planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas o cualquier otra documentación relativa al proceso docente-educativo. Trabajo desarrollado en la introducción de las TIC en las asignaturas que imparte, la utilización del idioma extranjero, perfeccionamiento y modernización de las prácticas de laboratorio y otros. Resultados alcanzados por su participación en las diferentes formas de trabajo metodológico, como profesor de la asignatura. Calidad de su participación en las actividades científico investigativas de carácter metodológico, dirigidas al perfeccionamiento de este proceso, así como en las reuniones, claustros programados en la carrera, Facultad y universidad y otras comisiones para las que haya sido designado con este propósito
- 4. Cantidad y calidad de las publicaciones:** debe cumplir con los indicadores establecidos por el CEAACES y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador de CES y en relación con la categoría docente y científica del profesor, además debe incluirse la calidad de estas publicaciones según los estándares establecidos.

- 5. Cambios de categoría docente:** comparar la categoría docente alcanzada en función de los requisitos y su relación con el nivel de superación alcanzado.
- 6. Titulaciones y grados científicos alcanzados:** relación entre las actividades de superación realizadas y la culminación de los ejercicios para obtener titulaciones y grados.
- 7. Resultados de la evaluación como profesor:** se comparan los resultados alcanzados en la evaluación integral como profesor con respecto a las acciones de superación recibidas y además se analizarán las evaluaciones de años anteriores para ver el desempeño integral del profesor.
- 8. Cantidad y calidad de la participación en eventos científicos:** debe cumplir con los indicadores establecidos por el CEAACES y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador de CES y en relación con la categoría docente y científica del profesor, además debe incluirse la calidad de los eventos según los estándares establecidos.
- 9. Tutoría y asesoramiento de trabajos académicos y científicos:** participación como tutor de tesis de grado, maestría y doctorado en función de la categoría del profesor, además de su desempeño en el trabajo científico estudiantil. Resultados obtenidos por los estudiantes que atiende en prácticas laborales, como tutor, consultante y oponente de trabajos de curso y de diploma
- 10. Responsabilidades académicas y docentes:** participación en responsabilidades directivas y académicas en carrera, como miembro de comités académicos de programas de posgrado, otras responsabilidades dentro de los procesos universitarios.

Etapas 3. Evaluación de la calidad académica de la superación recibida.

Además, se aplica un cuestionario para evaluar la calidad de las actividades de superación desarrolladas en cada CES donde hayan participado docentes con el objetivo de identificar los principales problemas que afectan la calidad de estas actividades.

Estimado docente, en aras de elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje en las actividades de superación, realizaremos esta encuesta, ud estará evaluando al profesor que impartió el curso, le agradecemos de antemano la ayuda que nos pueda brindar y le garantizamos el anonimato de sus respuestas

Marque con una X su criterio en cada item evaluado:

Código de Evaluación:

1. Pésimo; 2. Mal; 3.Regular; 4. Bien; 5. Excelente

Tabla 1. Encuesta para evaluar la calidad de la actividad de superación

Item	1	2	3	4	5
Ha contribuido a mejorar mi formación					
Ha aportado nuevos conocimientos					
Consiguió los objetivos propuestos en el programa					
Informó con claridad la forma de evaluar					
Estaba bien preparado para impartir el contenido					
Utilizó de forma efectiva ejemplos y casos que hicieron amena la clase					
Es seguro y competente en la materia que impartió					
Impartió de forma interactiva las clases					
Exigió investigar, leer y hacer trabajos fuera de la clase					
Despertó el interés de los estudiantes por la materia					
Trató con respeto y cordialidad a los estudiantes					
Facilitó bibliografía en formato digital suficiente para la asignatura					
Fue exigente teniendo en cuenta el nivel del curso impartido					
Ayudó activamente al progreso de los estudiantes					
Los contenidos impartidos se relacionaban con la materia					
Mantuvo disciplina en el aula					
Se cumplió el horario de clases					
Sobre todo fue un profesor que supo enseñar bien y educar					
Ud lo valora como un profesor					

Fuente: elaboración propia

Etapa 4. Propuesta de mejoras para el perfeccionamiento de la superación de los docentes.

A partir de los resultados del diagnóstico se elaborará un plan de mejoras encaminado a disminuir o eliminar los problemas que afectan la efectividad de la superación de los docentes de las instituciones de educación superior.

El programa de mejoras debe poseer la siguiente estructura

Tabla 2. Estructura del programa de mejoras

Insuficiencia	Acción de mejora	Plazo de ejecución	Responsable y participantes	Medio de control

Fuente: elaboración propia

V. Conclusiones

Se reconoce por muchos autores que se ha avanzado mucho en la superación académica y profesional de los docentes, pero aún es insuficiente el proceso de evaluación del impacto y efectividad de la superación de los docentes, al no lograr concretar en términos cuantificables la influencia de la superación en el desempeño personal e institucional.

El procedimiento propuesto permite evaluar la efectividad de la superación de los docentes de los de las instituciones de educación superior, además, identificar los principales problemas que afectan la calidad del mismo y por tanto la propuesta de un plan de mejoras encaminado a elevar los estándares de calidad de esta actividad.

VI. Referencias Bibliográficas

Arias, O. V. E., Cervantes, M. M. S., & Lastra, Z. G. (2013). Influencia del diagnóstico inicial sobre la calidad de un curso de formación inicial de la carrera agropecuaria soportado en un entorno virtual de enseñanza aprendizaje. *Agrisost* 20(1), 1-11.

Cabrera, J. (2009). Repensar la Evaluación de la Capacitación. En Impacto de la Capacitación, Primera Edición de la Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios

de Dirección del Ministerio de Educación Superior (pp. 6-25). La Habana, Cuba. ISBN: 959-16-0274-8.

Capdevila, O. G., Carpio, N. M., & Franco, M. G. (2013). La superación profesional en las universidades de ciencias médicas, tendencias y exigencias actuales. *Edumecentro*, 5(2), 19-26.

Concepción, P., Hernández Llerena, E., & Capote Castillo, M. (2015). Diagnóstico de superación de docentes de segundo grado sobre uso del software educativos en las clases de Lengua Española.

Correa, J., Sierra, M. B., & Alzate, G. A. (2015). Formación de docentes participantes en el programa de educación inclusiva con calidad en Colombia. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 9(1), 43-61.

Crespo, C. M. M., Salcedo, M. G., & Herrero, P. A. I. (2012). Estrategia para la superación profesional en educación energética de los docentes de preuniversitario. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 1(1), 73-92.

Cruz, M. S., Carvajal, D. T. J., & Rodríguez, J. A. M. (2014). Perfeccionamiento del sistema de superación de los docentes en una escuela de capacitación. *Revista Referencia Pedagógica*, 2(1), 106-118.

Díaz Barriga, F., & Barroso Bravo, R. (2014). Diseño y Validación de una propuesta de evaluación auténtica de competencias en un programa de formación de docentes de educación básica en México. *Perspectiva Educativa*, 53(1), 36-56.

González Capdevila, O., Mesa Carpio, N., & González Franco, M. (2013). La superación profesional en las universidades de ciencias médicas, tendencias y exigencias actuales. *EDUMECENTRO*, 5(2), 19-26.

González, F. E. (2016). Los nuevos roles del profesor de matemática Retos de la Formación de Docentes para el Siglo XXI. *Paradigma*, 21(1), 139-172.

Horruitiner, P. (2008): La universidad cubana: el modelo de formación. En: Estrategias de aprendizaje en la universalización, La Habana. Edit. Universitaria, 2008.

Kirinda, A. Z. (2015). La superación profesional pedagógica. Una necesidad de la Escuela Superior Pedagógica de Kwanza Norte, República de Angola. *Órbita Científica*, 21(87).

Ruíz, A. (2009) La superación profesional en la nueva universidad cubana: Un profesor diferente en un contexto diferente, disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/12/ard.htm> (consultado: 10/2/2011).

Sarduy Polanco, Y., & Jiménez García, A. (2015). La superación profesional del logopeda en implante coclear y su impacto en el desempeño profesional. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 134-139.

UNESCO, (2007). Gestión integral de programas sociales orientada a resultados. FCE / UNESCO. Argentina.

Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina: re-inventando el modelo tradicional* (Vol. 15). Octaedro.

Valera-Rodríguez, M. S. K., Acosta-Hernández, C. N., & Carrión-Mustelier, C. Y. (2015). Análisis histórico de la formación del director zonal a partir de la introducción de la computación en la escuela primaria. *Revista EDUSOL*, 15(50), 51-63.

Vázquez, P. M. M., Montero, L. V., González, O. M., Amor, M. O. A., Cabrera, H. M. R., & Martínez, J. C. B. (2014). La superación profesional de los profesores de Medicina para el perfeccionamiento del proceso de enseñanza aprendizaje. *Medisur*, 12(1), 258-266.