

## Procedimiento para el proceso de cambio de categorías docentes en la Universidad de Las Tunas

### Procedure for the process of change of teaching categories at the University of Las Tunas

Onilda Cantillo Laffita<sup>1</sup> ([onildacl@ult.edu.cu](mailto:onildacl@ult.edu.cu)) (<https://orcid.org/0009-0002-5110-0135>)

Glency Yaimy Ramírez Ferreiro<sup>2</sup> ([glencyrf@ult.edu.cu](mailto:glencyrf@ult.edu.cu)) (<https://orcid.org/0009-0006-0008-3629>)

José Félix Cutiño Oliva<sup>3</sup> ([fcutino@ult.edu.cu](mailto:fcutino@ult.edu.cu)) (<https://orcid.org/0000-0002-1291-9239>)

### Resumen

Las insuficiencias detectadas en el proceso de cambio de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas, relacionadas con la ambigüedad en la aplicación de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Superior por parte de los tribunales aprobados para las distintas ramas de las ciencias que demandan de la revisión científica del referido proceso, en consecuencia, su perfeccionamiento a partir de la composición del claustro docente. En tal sentido, la presente investigación se propone como objetivo fundamentar un procedimiento para la orientación y control de los procesos de categorías docentes principales. Como métodos de investigación y técnicas para obtener información se utilizaron la revisión y análisis de documentos, entrevista y la encuesta para determinar las principales causas que dificultan dicho proceso. Los resultados obtenidos a partir del diagnóstico aplicado para la gestión de este proceso, permitió conocer que se presentan irregularidades en las convocatorias de los tribunales, actualizaciones de los expedientes docentes, insuficientes conocimientos por los docentes aspirantes acerca de la documentación a entregar, entre otros. Lo anterior permitió fundamentar y diseñar un procedimiento estructurado en fases y pasos, que contribuye a elevar la eficiencia y eficacia en su desarrollo. La validación parcial del procedimiento se realizó en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, de donde se concluye que el procedimiento propuesto ofrece una guía de preparación a docentes aspirantes y miembros de los tribunales que permite elevar la calidad en el proceso cambio de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas.

**Palabras clave:** categorías docentes principales, procedimiento, gestión de los recursos humanos

<sup>1</sup> Licenciada en Educación. Informática. Especialista en Recursos Humanos. Universidad de Las Tunas. Cuba.

<sup>2</sup> Máster el Dirección. Profesora Auxiliar. Ingeniera Industrial. Especialista en Recursos Humanos. Universidad de Las Tunas. Cuba

<sup>3</sup> Máster en Producción Animal. Profesor Auxiliar. Ingeniero Agrónomo. Especialista en Recursos Humanos. Universidad de Las Tunas. Cuba.

## Abstract

The insufficiencies detected in the process of change of main teaching categories at the University of Las Tunas, related to the ambiguity in the application of the policies established by the Ministry of Higher Education by the tribunals approved for the different branches of sciences, demand a scientific review of the referred process, consequently, its improvement from the composition of the teaching staff. In this sense, the objective of this research is to establish a procedure for the orientation and control of the processes of the main teaching categories. As research methods and techniques to obtain information, the review and analysis of documents, interviews and a survey were used to determine the main causes that hinder this process. The results obtained from the diagnosis applied for the management of this process, allowed us to know that there are irregularities in the calls for the tribunals, updates of the teaching files, insufficient knowledge by the aspiring teachers about the documentation to be submitted, among others. This made it possible to base and design a procedure structured in phases and steps, which contributes to increase efficiency and effectiveness in its development. The partial validation of the procedure was carried out in the Faculty of Social and Humanistic Sciences, from which it is concluded that the proposed procedure offers a preparation guide to aspiring teachers and members of the tribunals that allows raising the quality in the process of change of main teaching categories at the University of Las Tunas.

**Key words:** main teaching categories, procedure, human resources management.

## Introducción

A nivel mundial, el sector de educación cumple un rol trascendental dentro de las metas de desarrollo sostenible de los países, siendo las universidades las encargadas de lograr la formación de profesionales altamente competentes, con el propósito de brindar las soluciones adecuadas a las problemáticas de la sociedad (Álvarez y García, 2013).

Los retos de la Educación Superior para el Siglo XXI plantean la necesidad de un nuevo proceso educativo, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia. Así, la calidad de la formación y superación de los recursos humanos es uno de los más importantes. Es por ello que la excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor relevancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra en estrecha vinculación con los procesos de la evaluación curricular y la acreditación académica de las universidades. Sin un claustro académico de calidad no es posible lograr este propósito (Borjas, 2012).

En Cuba, las investigaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos vinculados a los procesos de cambio de categorías docentes no han sido frecuentes. Dentro de las más reconocidas se encuentran aquellas realizadas fundamentalmente por los Centros de Estudios de Educación Superior. Entre estas, se destaca Fat (2011) quien ofrece una sistematización de experiencias pedagógicas sobre la formación del docente universitario con acciones didácticas orientadas al cambio de categoría

docente en los Centros Universitarios Municipales (CUM), estrategias para el mejoramiento de la gestión del proceso de categorización docente y para la formación pedagógica vinculada a las categorías docentes.

La Gestión de Recursos Humanos (GRH) se reconoce por varios autores asociada al término Gestión de Capital Humano (GCH), este último referido a la definición de estrategias, políticas, procedimientos de ejecución de las prácticas de recursos humanos, indicadores de efectividad y principios con el objetivo de lograr la identificación plena de los individuos con la organización al establecer nexos favorables entre ellos (Gómez, 2015).

Para dar cumplimiento a este proceso de forma más exitosa, es preciso recurrir entonces, a los requisitos y procedimientos que se establecen en los Reglamentos de Categorías Docentes del Ministerio de Educación Superior (MES), que constituyen indicadores para medir la calidad del claustro universitario. Entre ellos, las Resoluciones Ministeriales: 128/2006 (MES, 2006), RM 85/16 (MES, 2016), RM 145/2023 (MES, 2023), las cuales establecen la organización del trabajo de los docentes universitarios relacionados con la gestión del proceso en cuestión.

En la revisión y análisis de los informes emitidos por la Junta de Acreditación Nacional (JAN), los informes del Consejo de Dirección de la Universidad, entrevistas con cuadros docentes, directores de Centros Universitarios Municipales (CUM), jefes de departamentos y docentes de la Universidad, y especialistas en Gestión de los Recursos Humanos que atienden las categorías docentes, se evidencian estos problemas que aún presentan los docentes en la gestión de su proceso, condicionado por el desconocimiento de los pasos a seguir para lograr con éxito el cambio de categoría, lo que incide en que algunos docentes no logren alcanzar una categoría superior en el tiempo establecido y afectarse así, el nivel del claustro de la Universidad.

No obstante a la existencia y disponibilidad de estos reglamentos, los autores de esta investigación reconocen que en la Universidad de Las Tunas se han venido presentando irregularidades en la gestión de este proceso, tanto en los miembros de los distintos tribunales como en los docentes aspirantes que entorpecen la calidad del mismo. De ahí que se demande de un procedimiento que permita perfeccionar el proceso de cambio de categoría docente principal y con ello, elevar la competitividad y la excelencia del claustro.

Por tal razón, la presente investigación se propone como objetivo: fundamentar un procedimiento para la orientación y control de los procesos de cambios de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas, que contribuyan al perfeccionamiento de su desarrollo.

### **Materiales y métodos**

En la investigación se utilizó una metodología para realizar el diagnóstico empírico del proceso de cambio de categoría docente principal en la Universidad de Las Tunas, con

el apoyo de métodos científicos, procedimientos y técnicas que permitieron recolectar, procesar y analizar la información.

La metodología utilizada en el diagnóstico se estructuró en cuatro etapas fundamentales (López, 2020): determinación de las necesidades de información, definición de las fuentes de información, diseño de los formatos para la captación de la información, captación de los datos, análisis y procesamiento de la información.

A continuación, se explican cada una de las etapas de la metodología aplicada:

**Determinación de las necesidades de información:** se utilizó para conocer las características generales del proceso de cambio de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas.

**Definición de las fuentes de información:** se tomaron fuentes de información secundarias donde se revisaron documentos e informes existentes que reflejan las necesidades de información requeridas, lo que facilita un acercamiento al problema.

**Consulta de documentos:** se consultaron los distintos reglamentos aprobados por el MES para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior: Resoluciones 85/2016, 145/2023, procesos anteriores de cambio de categorías docentes principales.

**Fuentes de información primarias:** se aplica el método de medición mediante la entrevista estructurada de forma individual, dirigida a los máximos responsables del proceso de cambio de categoría docentes en la universidad, tales como: metodólogo asesor de los procesos de cambio de categorías docentes y a la directora de Recursos Humanos de la Universidad de Las Tunas como máximos responsables en la gestión del proceso con la finalidad de evaluar cómo se gestionan los procesos de cambio de categorías docentes en las áreas.

Encuesta a profesores instructores, asistentes de la universidad que solicitaron cambio de categoría, ya sea por estar a término o por cumplir adecuadamente las funciones de la categoría docente principal precedente, aunque no la ostente; encuesta a profesores auxiliares y titulares que ya realizaron el cambio de categoría; encuesta a Jefes de Departamentos Docentes de la Universidad y CUM y encuesta a presidentes de tribunales de categorías docentes principales.

Para realizar las encuestas, se planificaron las siguientes tareas: selección del tipo de entrevista, elaboración de la guía de la entrevista, determinación de los procedimientos para registrar la información, aplicación de la entrevista, evaluación de la información recogida. Dicho instrumento se aplicó con el propósito de conocer el dominio de profesores y cuadros docentes acerca del proceso de cambio de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas.

Para calcular la muestra de profesores Instructor y Asistentes a encuestar se tuvo en cuenta la información correspondiente a la cantidad de profesores Instructor y Asistentes que solicitaron cambio de categoría, ya sea por estar a término o por cumplir

adecuadamente las funciones de la categoría docente principal precedente, aunque no la ostente, de acuerdo a la información suministrada por el dispositivo que atiende los procesos docentes de la Dirección de Recursos Humanos.

Según fuente de información, la ULT cuenta con un total de 35 profesores, 15 Instructor y 20 Asistentes al cierre de enero del 2024 con las condiciones antes expuestas. De igual forma, se procedió para determinar la muestra en el caso de los profesores auxiliares y titulares que ya realizaron su cambio de categoría en el año anterior (2023) de un total de 60, se obtuvo una muestra de 50 a encuestar.

En el caso de los presidentes de tribunales de categorías docentes principales, se aplicó la encuesta al 90 por ciento de los mismos, para un censo de 12 para la categoría Auxiliar y Titular y 45 para la categoría de Instructor y Asistente.

De esta manera, se diagnosticó que los tribunales de cambio de categorías docentes principales de la Universidad de Las Tunas están conformados por disciplinas del ejercicio de la profesión, según lo norma la RM 145/2023. En ellos puede haber hasta nueve profesores titulares y al menos tres de ellos tienen que ser de la disciplina del ejercicio de la profesión que se convoque para un aspirante. Las facultades envían a Dirección de Recursos Humanos (DRH) la propuesta de selección de los miembros y el rector de la universidad designa, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento, los tribunales para el análisis de las categorías docentes.

En resumen, la universidad cuenta actualmente con un total de 64 tribunales a pesar de que la ley establece que los rectores de las universidades que no dispongan del personal con los requisitos exigidos para integrar los tribunales, tramitarán solicitud en tal sentido al rector de otra universidad con estas posibilidades.

#### Análisis de procesos anteriores de cambio de categoría docente principal

Para el análisis documental de los procesos de cambio de categorías docentes realizados con anterioridad, se tomó como referencia el año 2023. Se revisaron los expedientes docentes, actas de los ejercicios, registros de salidas de documentos, cartas de la DRH, registros de asentamiento de tomo, folio y número en la secretaría general de la universidad, llegando a verificar, que, transcurría demasiado tiempo entre la ejecución de la convocatoria y la solicitud de los aspirantes, además del tiempo en que se demoraba el envío de los resultados de cada proceso al MES.

Se demostró también, que después que la categoría se otorgaba por el Ministro, el proceso de confección de los diplomas que acreditan esta categoría, tardaba mucho.

## Resultados

### *Análisis de los resultados del diagnóstico*

Las entrevistas realizadas al metodólogo asesor de los procesos de categorías docentes de la universidad y a la directora de Recursos Humanos, coinciden que las causas fundamentales que obstaculizan el proceso de cambio de categoría docente

superior entre ellas son: no siempre se conocen los documentos que se exigen para efectuar el cambio de categoría, la no actualización del expediente docente con anterioridad al proceso, no se realiza un correcto diagnóstico de las necesidades de capacitación por parte de los jefes de departamento al docente, no siempre se refleja en el plan individual las acciones que debe cumplir el espirante con vista al cambio de categoría, por lo que no se le da seguimiento a su cumplimiento.

Por su parte, las encuestas aplicadas develaron varias irregularidades en el proceso.

Actualmente la universidad cuenta con un total de 20 profesores asistentes con requisito tiempo vencido para optar por el cambio de categoría docente principal que fueron encuestados.

Solo el 45% de los encuestados afirmó conocer los pasos a seguir para realizar su cambio de categoría y un 55% los desconoce de lo que se infiere que no existe claridad necesaria entre los docentes para enfrentarse al referido proceso. Se comprobó también que solo el 50% de los docentes tienen dominio de los documentos para la actualización del expediente antes de realizar su cambio de categoría docente.

Que solo el 30% de los docentes encuestados domina los requisitos y funciones, que debe cumplir para optar por las categorías docentes principal de Profesor Auxiliar y Profesor Titular mientras que el 70% lo desconoce.

También se apreciaron irregularidades relacionadas con el conocimiento del periodo en que se debe actualizar el expediente docente, donde el 40 % reconocen que lo actualizan anualmente y un 60% no lo hace, lo que trae consigo dificultades a la hora de la revisión del expediente para realizar el proceso del cambio de categorías docentes principal.

Tomando como referencia el año 2023, se aprecia que un total de 60 profesores Titulares y Auxiliares de la Universidad de Las Tunas, realizaron el cambio de categoría docente principal; mientras que en encuesta aplicada a 50 docentes arrojó como principales resultados los siguientes:

El 60% de los encuestados afirmaron no conocer, con anterioridad, cómo proceder para su cambio de categoría docente superior y solo un 40% sabían cómo proceder antes de enfrentar este proceso.

Según respuestas ofrecidas por los encuestados, el 90% de los encuestados afirman que los especialistas de la Dirección de Recursos Humanos que atienden el proceso de cambio de categorías docentes, cuentan, en alguna medida, con la preparación para orientarlos en el proceso y el 10% plantean que poseen limitaciones en su preparación.

Los especialistas señalan como las mayores dificultades que hacen que el docente demore en efectuar el cambio de categoría docente principal para Profesor Auxiliar y Profesor Titular, la desactualización del expediente en documentos vitales, tales como: certificados de publicaciones científicas, actas de los exámenes de Idioma y Problemas Sociales de las Ciencias, avales de los resultados de proyectos, manifiesto en un 75%

de los docentes próximos al vencimiento de la categoría anterior. Lo anterior, trae consigo que el tribunal deba aplazar su convocatoria y no se haga en la fecha prevista.

De un total de 36 jefes de departamentos docentes con los que cuenta actualmente la Universidad se aplicó la encuesta a 30 de ellos para conocer su opinión sobre el proceso de cambio de categoría docentes principales.

Entre las principales dificultades identificadas por estos que demoran el proceso de cambio de categoría docente relacionan la preparación de la documentación para la actualización de sus expedientes y el desconocimiento de los docentes de sus funciones y requisitos que deben cumplir para realizar dicho proceso.

Asimismo en la encuesta aplicada a los 14 presidentes de tribunales, para poder tener mayor información acerca de su experiencia en los procesos de cambios de categorías identifican como principales deficiencias que: en la revisión del expediente docente llegada la fecha de la convocatoria, los aspirantes no cuentan con los documentos establecidos en la actualización de su expediente docente: solicitud de cambio de categoría, avales que se exigen, curriculum vitae actualizado, certificados de publicaciones científicas y participación en eventos, avales de los proyectos, además de la no correspondencia entre la evaluación del desempeño y la presencia de la documentación que los avalan.

Los presidentes de tribunales identifican además que próximo a la fecha de la realización de los ejercicios, los aspirantes no realizan talleres a nivel departamental con anterioridad al ejercicio para evaluar el nivel de preparación que poseen para enfrentarlo. Se evidencian insuficientes habilidades en la preparación y exposición de los ejercicios, que pudieran ser perfeccionadas si fueran evaluadas con anterioridad.

En esta misma dirección, exponen limitaciones objetivas para la confección inmediata de las actas de los ejercicios de categoría docente principal una vez concluido el ejercicio, al no disponer de la tecnología necesaria para el procesamiento inmediato de la información, y no contar con la toda la documentación debidamente actualizada por parte del aspirante.

Por las razones antes expuestas se somete a consideración por la DRH la propuesta de un Procedimiento para perfeccionar el proceso de cambio de categorías docentes principal en la Universidad de Las Tunas, dicho procedimiento está estructurado en siete fases y 19 pasos (Tabla 1) que, en su conjunto, contribuirán a lograr la eficiencia y eficacia en el desarrollo de este proceso, permitirá gestionarlo adecuadamente y así elevar el nivel de preparación académica del claustro.

El proceso de cambio de categorías docentes principales en la ULT está organizado para iniciarse en el mes de marzo, con una primera convocatoria para la categoría de Profesor Asistente y una segunda convocatoria para el mes de octubre. A partir del mes de mayo hasta el mes de noviembre se convoca para las categorías de Profesor Auxiliar y Profesor Titular en las distintas ramas de las ciencias.

La presentación de la propuesta se realiza a través un esquema conformado por un objetivo general, las premisas fundamentales que los sustentan y las fases y pasos a seguir en cada etapa organizativa, teniendo en cuenta la planificación, organización, implementación, evaluación y control, como parte del proceso de gestión de los recursos humanos (tabla 1).

Tabla 1.

*Procedimiento para la orientación y control de los procesos de categorías docentes principales en la Universidad de Las Tunas*

<b>Procedimiento para la orientación y control de los procesos de categorías docentes principal en la Universidad de Las Tunas</b>		
<b>Objetivo:</b> Establecer las fases para la orientación y control de los procesos de cambio de categorías docentes principal por parte de los actores implicados.		
<b>Premisas</b>		
Disposición de los actores involucrados con el proceso de cambio de categorías docentes principal. Que el proceso se desarrolle a partir del nivel alcanzado en la capacitación y desarrollo del claustro implicado en el mismo.		
<b>Fases</b>	<b>Pasos</b>	<b>Acciones</b>
<b>Fase I.</b> Preparación y sensibilización	Paso 1	Determinación de los actores implicados en el proceso de cambio de categorías docentes principales.
	Paso 2	Preparación de los actores.
<b>Fase II.</b> Planificación del proceso.	Paso 3	Análisis y determinación de los aspirantes a cambio de categorías docentes principales.
	Paso 4	Entrega de la solicitud de cambio de categoría al Grupo de Categorías Docentes de los Recursos Humanos
<b>Fase III.</b> Organización, actualización y revisión documental.	Paso 5	Actualización del expediente docente.
	Paso 6	Revisión de expedientes y su valoración según los requisitos establecidos en la R/M145/2023, por parte de los especialistas del grupo que atiende los procesos de categorías docentes en la Dirección de los Recursos Humanos.
<b>Fase IV.</b> Convocatoria de los tribunales según	Paso 7	Conciliación con los tribunales.

cronograma establecido para las categorías docentes en el plan anual de la universidad		
	Paso 8	Revisión de especializada de los expedientes docentes por parte del tribunal encargado según la especialidad.
	Paso 9	Determinación de los aspirantes que podrán realizar el cambio de categoría docente principal.
<b>Fase V.</b> Realización del ejercicio y elaboración documental.	Paso 10	Convocatoria de la fecha en que se realizará el ejercicio según especialidad.
	Paso 11	Realización del ejercicio.
	Paso 12	Revisión y preparación de los documentos para su envío al MES
<b>Fase VI.</b> Aprobación del proceso de categorías docentes principales.	Paso 13	Notificación de aprobación del procesos
	Paso 14	Elaboración de la Resolución Rectoral.
<b>Fase VII.</b> Aplicación del incremento salarial. Elaboración y entrega de diplomas de categoría docente principal.	Paso 15	Entrega de Resolución a OTS.
	Paso 16	Actualización de la categoría docente principal en el Gestor de Base de Datos y su actualización en el expediente docente
	Paso 17	Confección y entrega de los diplomas de categorías docentes principales.
<b>Etapa VIII.</b> Evaluación del proceso.	Paso 18	Retroalimentación del proceso.
	Paso 19	Establecimiento de medidas para la mejora.

Fuente: Elaboración propia.

### Discusión

En la Universidad de Las Tunas los cambios de categorías docentes principales son el resultado de la capacitación y el nivel de desarrollo que logra un docente durante un período de tiempo en la categoría precedente. Con la finalidad de compilar los

elementos esenciales y facilitar el proceso, se propone un procedimiento para su aplicación en esta Universidad. La propuesta permitirá gestionar adecuadamente el proceso de cambio de categorías docentes principales, elevando así el nivel de preparación del claustro.

Para la aplicación del procedimiento se deben cumplir, como condición, las dos premisas fundamentales que constituyen el punto de partida del mismo: compromiso de los actores involucrados con el proceso de cambio de categorías docentes principales, en la utilización del procedimiento que se propone, donde se reconozca la necesidad de contar con un procedimiento que facilite el perfeccionamiento de este proceso. Por otra parte, que el proceso se desarrolle a partir del aumento del nivel de capacitación y desarrollo del claustro implicado en el mismo, donde se establezca como condición la elevación del nivel de preparación del claustro, como resultado de las acciones de capacitación y desarrollo realizadas en períodos anteriores.

El procedimiento se valida parcialmente en la Facultad de Ciencias Sociales en el departamento de Educación Artística de la Universidad de Las Tunas, lo que demostró su viabilidad y validez en función de la gestión del proceso de cambio de categorías docentes principales en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Las Tunas.

En un primer momento se identifica, a nivel de departamental aquellos docentes que ya habían solicitado el cambio de categoría y por no contar con el tribunal, no habían podido realizar el cambio, además se tuvo en cuenta aquellos que por el cumplimiento de los requisitos y funciones establecidas podían saltar de categoría a una superior Profesor Titular, así como otros que por el tiempo y cumplimiento de sus funciones también deseaban realizar el ejercicio. De esta misma manera se trabajó, en la selección de los miembros de los tribunales, que cumplieran con los requisitos establecidos en la R/M 145/23, además se tuvo en cuenta los especialistas del GCD de Recursos Humanos como actores fundamentales del proceso.

Conociendo los actores, implicados en el proceso de cambio de categorías docentes principales se realizó un taller dirigido el grupo de categorías docentes de la DRH, en vista de actualizar a los implicados en los temas correspondientes según la participación que tienen en el proceso.

En el departamento de Educación Artística, fueron aprobados 14 profesores de la carrera de Educación Artística, con vista al proceso de cambio de categoría docente principal, donde se analizó a aquellos docentes que por el tiempo que llevan ostentando la categoría deben de realizar el cambio a otra categoría principal superior, así como, aquellos que por el cumplimiento de sus funciones y requisitos en la categoría docente principal precedente, aunque no la ostente, están en condición de realizar el proceso.

Los aspirantes a cambio de categorías principales, entregaron sus solicitudes según modelo establecido, firmado por el jefe inmediato superior, al Grupo de categorías

Docentes de la Dirección de Recursos Humanos en el mes de enero, según cronograma establecido.

Los docentes aprobados para cambios de categorías docentes principales, procedieron a la actualización de sus expedientes docentes en el tiempo establecido teniendo en cuenta la guía para la organización del expediente con vistas a efectuar el cambio de categoría. En algunos casos existían docentes que no contaban con la completa actualización de sus expedientes, donde se procede a informarle su situación, lo que se pudo solucionar en breve tiempo

El tribunal una vez que terminó la revisión de los expedientes de acuerdo con lo establecido, se procedió a la realización del ejercicio, logrando que los 14 aspirantes se presentaran a los ejercicios con resultados satisfactorios. Una vez culminado esto, los tribunales dentro del tiempo establecido, expiden las calificaciones, las cuales fueron informadas a los aspirantes, elaboran toda la documentación según lo establecido y hacen entrega a la DRH, logrando así la culminación del proceso.

### **Conclusiones**

Los resultados alcanzados con el diagnóstico realizado a la gestión de los procesos de cambio de categorías docentes principal en la Universidad de Las Tunas permitieron conocer que: en ocasiones se presentan demoras en convocar el tribunal por la no actualización del expediente docente en el tiempo correspondiente; no siempre existe conocimiento acerca de la documentación a entregar para el expediente por parte de los docentes aspirantes previo al proceso, además de la inexistencia de un procedimiento que garantice un exitoso desarrollo integral del proceso de cambio de categorías docentes principal en la Universidad de Las Tunas.

Para solucionar tales insuficiencias, se fundamenta un procedimiento estructurado en fases y etapas con el objetivo de contribuir al perfeccionamiento de la gestión del proceso de cambio de categorías docentes principal en la Universidad de Las Tunas. Se concluye que el procedimiento propuesto es viable aplicar en la Universidad de Las Tunas.

La validación parcial del procedimiento propuesto en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanística, en el departamento de Educación Artística, demostró que con un procedimiento que sirva como guía al docente en su preparación en el proceso de cambio de categorías y a los miembros de los tribunales se logra una mayor calidad en dicho proceso.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez, C. M. y García, A. M. (2013). Los procesos de categorías docentes de la facultad de Ciencias Técnicas: Orientaciones metodológicas para la preparación los profesores a tiempo completo y tiempo parcial. En III *Taller Internacional “La Educación Técnica y profesional del siglo XXI”*. Universidad de Ciencias Pedagógicas “José Martí.
- Borjas, B. F. (2012). *Calidad del proceso docente educativo; un reto para la Universidad Médica en el siglo XXI*. Conferencia presentada en la Jornada de profesores Consultantes. Escuela Latinoamericana de Medicina.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior (MES, 2006). *Resolución no. 128/2006: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior*. Autor.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior (MES, 2016). *Resolución no. 85/2016: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior*. Autor.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior (MES, 2023). *Resolución no. 145/2023: Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior*. Autor.
- Fat, A. G. (2011). Acciones didácticas orientadas al cambio de categoría docente en los centros universitarios municipales (CUM) Parte I. *Revista Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(24). <https://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>
- Gómez, E I. (2015). Diagnóstico del proceso de gestión de categorías docentes en la Universidad de Sancti Spíritus. *Universidad y Sociedad* 7(2). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/257>
- López, R. E. (2020). *Procedimiento para la gestión del proceso de cambio de categoría docente superior en la Universidad de Pinar del Río* [Tesis de Máster en Dirección. Universidad de Pinar del Río Cuba].

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.