

GESTIÓN CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CICLO CORTO: ANÁLISIS DIAGNÓSTICO EN UNIVERSIDADES CUBANAS

Curricular management in short-cycle higher education: diagnostic analysis in cuban universities

Gestão curricular no ensino superior de ciclo curto: análise diagnóstica em universidades cubanas

MSc. Xavier Lasso León*. <https://orcid.org/0000-0002-8582-541X>

Dra. C. Maribel Ferrer Vicente. <https://orcid.org/0000-0002-8290-6329>

Dra. C. Yamila Medina Sánchez. <https://orcid.org/0000-0001-7383-8005>

Universidad de Oriente, Cuba

*Autor para correspondencia. email xavier.lasso@uo.edu.cu

Para citar este artículo: Lasso León, X., Ferrer Vicente, M. y Medina Sánchez, Y. (2025). Gestión curricular en la educación superior de ciclo corto: análisis diagnóstico en universidades cubanas. *Maestro y Sociedad*, 22(4), 3840-3850. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

RESUMEN

Introducción: La investigación diagnostica la gestión curricular basada en competencias profesionales en la Educación Superior de Ciclo Corto en universidades cubanas, identificando insuficiencias en la formación que limitan la preparación práctica de los egresados para resolver problemas profesionales creativamente, evidenciado por la insatisfacción del 52% de los empleadores. Materiales y métodos: Bajo un paradigma sociocrítico con enfoque mixto, se emplearon métodos teóricos (análisis-síntesis, inducción-deducción) y empíricos (observación, entrevistas, encuestas, revisión documental, diarios digitales con IA) en una muestra intencional de estudiantes, egresados, docentes, directivos, metodólogos y empleadores de tres universidades y cuatro programas de Técnico Superior. Resultados: El diagnóstico reveló que el 56% de los estudiantes no identificaba problemas profesionales, el 85% percibía excesiva carga teórica en las prácticas y el 45% de los egresados consideraba que estas no consolidaban sus habilidades. Los empleadores (93.56%) señalaron carencias en habilidades innovadoras y conocimiento básico, limitando la asignación de tareas de responsabilidad. Discusión: Se confirman insuficiencias en la gestión curricular, como un conocimiento limitado de las necesidades formativas, deficiencias en el trabajo metodológico de los colectivos docentes y una integración insuficiente entre conocimientos teóricos y habilidades prácticas, lo que obstaculiza el desempeño laboral pertinente. Conclusiones: Existen deficiencias significativas en la gestión curricular y la formación profesional de los técnicos superiores que generan un desfase con las demandas laborales, validando la urgencia de transitar hacia un enfoque por competencias que articule flexiblemente la formación teórica con las necesidades prácticas de los territorios.

Palabras clave: formación profesional, gestión curricular, competencias profesionales, educación superior de ciclo corto.

ABSTRACT

Introduction: This research diagnoses the competency-based curriculum management in short-cycle higher education at Cuban universities, identifying shortcomings in training that limit graduates' practical preparation for creatively solving professional problems, as evidenced by the dissatisfaction of 52% of employers. Materials and methods: Under a socio-critical paradigm with a mixed-methods approach, theoretical (analysis-synthesis, induction-deduction) and empirical (observation, interviews, surveys, document review, and AI-enhanced digital journals) methods were used with a purposive sample of students, graduates, faculty, administrators, methodologists, and employers from three universities and four Higher Technical programs. Results: The diagnosis revealed that 56% of students did not identify professional problems, 85% perceived an excessive theoretical workload in their practical training, and 45% of graduates felt that the training did not consolidate their skills. Employers (93.56%) indicated deficiencies in innovative skills and basic knowledge, limiting the assignment of responsibilities. Discussion: Shortcomings in curriculum management are confirmed, including a limited understanding of training needs, deficiencies in the methodological work of teaching staff, and insufficient

integration between theoretical knowledge and practical skills, which hinders relevant job performance. Conclusions: Significant deficiencies exist in curriculum management and the professional training of advanced technicians, creating a gap with labor market demands and validating the urgent need to move towards a competency-based approach that flexibly integrates theoretical training with the practical needs of the regions.

Keywords: vocational training, curriculum management, professional competencies, short-cycle higher education.

RESUMO

Introdução: Esta pesquisa diagnostica a gestão curricular baseada em competências no ensino superior de ciclo curto em universidades cubanas, identificando deficiências na formação que limitam a preparação prática dos graduados para a resolução criativa de problemas profissionais, como evidenciado pela insatisfação de 52% dos empregadores. Materiais e métodos: Sob um paradigma sociocrítico com abordagem mista, foram utilizados métodos teóricos (análise-síntese, indução-dedução) e empíricos (observação, entrevistas, questionários, revisão documental e diários digitais com inteligência artificial) com uma amostra intencional de estudantes, graduados, docentes, administradores, metodologistas e empregadores de três universidades e quatro cursos técnicos superiores. Resultados: O diagnóstico revelou que 56% dos estudantes não identificaram problemas profissionais, 85% perceberam uma carga teórica excessiva em sua formação prática e 45% dos graduados sentiram que a formação não consolidou suas habilidades. Os empregadores (93,56%) indicaram deficiências em habilidades inovadoras e conhecimento básico, limitando a atribuição de responsabilidades. Discussão: Confirmam-se as deficiências na gestão curricular, incluindo uma compreensão limitada das necessidades de formação, deficiências no trabalho metodológico do corpo docente e integração insuficiente entre o conhecimento teórico e as competências práticas, o que prejudica o desempenho profissional adequado. Conclusões: Existem deficiências significativas na gestão curricular e na formação profissional de técnicos de nível superior, criando uma lacuna em relação às exigências do mercado de trabalho e validando a necessidade urgente de se adotar uma abordagem baseada em competências que integre de forma flexível a formação teórica com as necessidades práticas das regiões.

Palavras-chave: formação profissional, gestão curricular, competências profissionais, ensino superior de ciclo curto.

Recibido: 21/7/2025 Aprobado: 4/9/2025

INTRODUCCIÓN

La práctica pedagógica en la aplicación de programas de Educación Superior de Ciclo Corto en Cuba ha permitido incidir en la satisfacción de intereses estatales y personales, así como en las demandas territoriales de fuerza de trabajo calificada. En tal sentido, la experiencia cubana en la formación de estos profesionales técnicos superiores, consecuencia de la implementación de alternativas emergentes de formación en diferentes áreas del desarrollo socioeconómico del país, ha propiciado desde la logicidad y racionalidad de los programas, satisfacer, aunque aún de manera insuficiente, las necesidades de las entidades empleadoras. No obstante, estas se han convertido en sujetos activos para la formación integral y continua de sus especialistas.

La formación profesional en ciclos cortos en la Educación Superior es analizada en el contexto latinoamericano por autores como Larraguivel (2017); Benítez y Pich (2018); Alpízar y Velázquez (2021); Barrera (2024) entre otros, pero no ha sido abordada en profundidad desde una concepción de gestión curricular, que articule el necesario vínculo sistematizador de la práctica, con la gestión de sus competencias profesionales en el orden disciplinar y actitudinal.

Sin embargo, como resultado de la validación de sus primeras cohortes (2018- 2020), el 52 % de los representantes encuestados, de los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE), que constituyen entidades empleadoras de estos profesionales, consideraron que a los graduados les falta preparación práctica para asumir las exigencias de su calificador profesional.

Esta falta de preparación es atribuida, entre otros elementos, a limitaciones en la adquisición de habilidades prácticas de la profesión y a su integración con los componentes teóricos del ejercicio profesional y su aplicación para resolver los problemas profesionales de sus especialidades. Además, refieren la adaptación a una preparación para el acceso temprano a la ubicación laboral, así como una racional diferenciación con el técnico medio que se forma en la educación general, elementos que repercuten en carencias en su formación axiológica e integral.

Estas deficiencias inciden en la eficacia y el desempeño laboral de los egresados, pues afectan su contribución al proceso de desarrollo socioeconómico del país y, por tanto, a la misión de la universidad, de consolidar una formación profesional que desde la ciencia y la innovación contribuya a formar sujetos dinamizadores de la

realidad social. Resultado de un diagnóstico fáctico desde diversos contextos del país, así como consulta de informe de validación y entrevistas, se pudieron delimitar insuficiencias como:

- Limitaciones de los estudiantes para reconocer los problemas profesionales que se proponen resolver, desde su articulación con el modelo del profesional del técnico superior.
- Insuficientes fondos de tiempo destinados a la práctica laboral desde la concepción de los planes de estudio, limitando el vínculo con los problemas de las entidades empleadoras y sus especialistas como parte del contexto de formación, que integre lo académico y lo laboral.
- Insuficiente contextualización de los programas y del diseño curricular de sus planes de estudio por los colectivos docentes, teniendo en cuenta las exigencias internacionales y su adaptación a las necesidades locales.
- Dificultades de los egresados para responder con creatividad y eficiencia a las actividades profesionales que son requeridas por el territorio, lo que limita la asignación por los empleadores de tareas profesionales, acorde a las exigencias teórico-prácticas de su calificador de cargo.

Entre las causas de estas insuficiencias se identifican, la limitada concepción teórico-metodológica en los planes de estudio del técnico superior, desde el sistema de conocimientos, habilidades y valores que exige la solución de los problemas profesionales, que lo diferencien del perfil amplio de las carreras, así como orientaciones metodológicas para la contextualización de sus tareas laborales. Deficiencias en la integración de los componentes académico y laboral desde la asignatura integradora, por falta de sistematicidad en el trabajo metodológico y su vínculo con las entidades empleadoras del territorio. Así como el limitado análisis, desde la sistematización del proceso formativo, de la realidad social en que se expresa el desempeño profesional del técnico superior, que no considera plenamente las necesidades del desarrollo local, lo que reduce la integralidad de este proceso.

A partir de las insuficiencias detectadas se formula como problema científico ¿Cómo contribuir a la eficacia en el desempeño de egresados de los programas de Educación Superior de Ciclo Corto para la solución de los problemas profesionales de su puesto de trabajo? A partir del presente artículo un primer acercamiento a la problemática investigativa estuvo dirigido a dar respuestas a la interrogante ¿Cuáles son las causas fundamentales que se presentan en la gestión curricular basada en competencias profesionales en la educación superior de ciclo corto?, con el objetivo de identificar las principales insuficiencias identificadas en dicho proceso.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tiene como basamento metodológico general el dialéctico materialista desde el paradigma sociocrítico de investigación social, con un enfoque mixto y holístico. Los instrumentos de recogida de información y datos del diagnóstico tuvieron por base dimensiones e indicadores establecidos para evaluar el proceso de formación profesional en los programas de Ciclo Corto y calificar el desempeño de los egresados.

Entre los métodos utilizados para la aplicación, análisis de la información y valoración de los resultados obtenidos se destacan: el análisis-síntesis e inductivo-deductivo, presentes en la lógica del estudio diagnóstico; la observación científica y participante (a diferentes contextos de formación del profesional; entrevistas (docentes de los diferentes programas, directivos de facultades en las que se desarrollan y metodólogos de la Dirección General de Pregrado de las instituciones que atienden este subsistema), encuestas (para grupos de estudiantes, egresados y empleadores de diferentes perfiles profesionales), todos empleadas para la constatación de las insuficiencias y la evaluación de su comportamiento en los diferentes contextos, revisión documental, utilizada para la consulta y valoración de los informes de validación de los programas, sí como diarios digitales para evaluar la necesidad de transición del modelo conductista al enfoque por competencias desde las interacciones en redes sociales que expresan demandas de competencias profesionales en la formación de Técnicos Superiores en el mundo y Cuba .

Las dimensiones e indicadores para evaluar el proceso de formación profesional en los programas de Ciclo Corto y calificar el desempeño de los egresados, fueron las siguientes:

Dimensión I. Valoración de la formación profesional del graduado

- Conocimiento del modelo del profesional y contenido del programa.

- Desarrollo de habilidades profesionales en el contexto universitario y de la práctica laboral.

Dimensión II. Concepción del enfoque teórico-práctico en la formación del técnico superior

- Criterios sobre el enfoque teórico-práctico, su utilización en el proceso formativo y su salida profesional en el sistema de contenidos.
- Utilización eficiente de los contenidos teóricos en las actividades prácticas.
- Calidad en la ejecución de las actividades prácticas en el componente laboral.

Dimensión III. Satisfacción del empleador con el egresado

- Desempeño ético y axiológico del graduado en el contexto laboral.
- Potencialidades y limitaciones.
- Motivación profesional y satisfacción de la entidad.
- Interés por la formación continua.
- Participación en acciones de innovación científico-tecnológica.

Se reconoce como población, estudiantes, docentes y directivos de tres instituciones de educación superior de referencia en el país, por su condición de universidades de excelencia y centros rectores de varios programas de Ciclo Corto: la Universidad de La Habana, la Universidad de Oriente y la Universidad Central de Las Villas “Martha Abreu”. Se delimitó como muestra intencional 5 directivos y 3 metodólogos de las diferentes instituciones, así como 110 estudiantes, 52 egresados y 10 docentes distribuidos entre cuatro programas de formación (Tabla 1). Además, fue aplicado también a 13 especialistas de las entidades empleadoras de estos programas.

Tabla 1 Muestra

Universidades	Programas de Ciclo Corto / Técnico Superior	Est.	Egrs	Dcts.	Dir.	Met
Universidad de Oriente	TS Comercio Agropecuario	21	11	3		
	TS Gestión del Desarrollo Local Sostenible.	15	10	2	2	1
Universidad de La Habana	TS Comercio Sostenible	12	10	2	1	1
Universidad Central de Las Villas “Martha Abreu”	TS Administración de Redes y Seguridad informática	15	11	1		
	TS Entrenamiento Deportivo	13	10	2	2	1
Totales		110	52	10	5	3

Nota. Esta tabla resume la distribución de los sujetos muestreados por las universidades y programas de formación seleccionados en la investigación (TS- Técnico superior, EST estudiantes, EGRS-egresados, DCTS-docentes, DIR-directivos, MET-metodólogos)

RESULTADOS

Construir una fundamentación teórico-metodológica del proceso de formación profesional de la Educación Superior de Ciclo Corto y su gestión curricular, ha resultado una tarea científica compleja. En los estudios referenciados no se revela un suficiente cuerpo teórico al respecto en el contexto de su aplicación y adaptación al escenario cubano y que haya desarrollado los análisis epistémicos que permitan explicar las diferencias de este subsistema de la educación superior.

Se revelan estudios de Ovalle, (2019); Alpízar y Velázquez, (2021); Velázquez, Fraga y Lau, (2022); Arellano y Ortiz, (2022); Lucas y et al., (2023); Viay, (2023), Lau y Fraga, (2025) orientados en su generalidad al proceso de formación del profesional de Educación terciaria de ciclo corto.

Estos autores enfatizan en que este tipo de formación profesional constituye la mejor expresión de la diversificación de los sistemas nacionales de educación superior. Está dirigido a los jóvenes pertenecientes a los grupos menos favorecidos social y económicamente, que se encuentran en riesgo de exclusión educativa y laboral y que tiene como principal propósito, el de brindar una formación técnica de tipo ocupacional acorde con los requerimientos de los puestos intermedios en los diferentes calificadores laborales.

Señalan que la oferta de estos programas educativos busca responder a las demandas de trabajadores técnicos con elevadas calificaciones en el desempeño de variadas ocupaciones, con una base de contenidos muy prácticos, y que, en la mayoría de los países, en los que se ha generalizado, es impulsada, auspiciada y promovida por el estado, como parte de un proyecto colectivo de inclusión social. Sin embargo, aún no particularizan estas investigaciones, en las esencialidades de la formación del técnico superior, los

requerimientos metodológicos que garantizan la calidad de la formación profesional, ni especifican el accionar lógico que deben emprender los colectivos docentes de los programas, que asegure eficiencia y la continuidad de la formación.

En este proceso resulta esencial fortalecer las capacidades de los actores locales para gestionar, en un contexto de descentralización de funciones, el conjunto de estrategias, políticas públicas, programas y proyectos que le dan contenido al desarrollo local. En este sentido se reconocen los aportes de Alburquerque (2015) y Arocena (2020), los cuales reconocen que este fenómeno no refleja un espacio marginal o de escasa importancia; todo lo contrario, es el resultado de esfuerzos y acciones que buscan transformar la calidad de vida de la población.

Para Rey, et.al (2025), a pesar de que no existe una teoría propia del desarrollo local, sino que hay teorías del desarrollo que entienden e integran de distinta manera la dimensión local y regional, en un sentido más amplio; la dimensión territorial del desarrollo, este proceso asume un enfoque integrador y multidimensional.

En la concepción de Torres (2025) en el desarrollo local es indispensable la interacción proactiva entre los diferentes actores sociales locales y regionales, las interrelaciones entre aspectos económicos, políticos, institucionales y culturales. Por lo que, la gestión pública y de alianza estratégica para la sostenibilidad del desarrollo, es determinante en la búsqueda de la transformación de las localidades, integrando redes de cooperación e implementando estrategias para la puesta en marcha de recursos propios que incorporen fuertes componentes externos, pero con visión estratégica desde lo local.

Desde esta perspectiva, existe la necesidad de prestar atención a la formación del técnico superior, desde una dimensión de perfeccionamiento de su formación profesional, lo que implica una actualización de sus conocimientos, habilidades, valores, destrezas, capacidades y actitudes, de manera que pueda demostrar un desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos que poseen los sujetos. Significa lo anterior que la formación profesional del técnico superior es un importante referente teórico que debe considerarse, para reconocer las limitaciones epistemológicas, que no permiten esclarecer las vías más eficientes para la gestión de su desempeño laboral.

En este sentido, se reconocen los aportes de Torres (2010) que define la formación profesional como un proceso consciente, de naturaleza sistémica y dialéctica, en cuya dinámica puede potenciarse un desempeño profesional acorde a lo que exige el contexto laboral.

Relacionado con el desempeño laboral, se considera válido analizar el criterio de Cuello, Fructus y Panduro (2020); Pashanasi, Gárate y Palomino (2021); Sumba, Moreno y Villafuerte (2022); Caicedo (2023); Bayser (2023), entre otros, quienes afirman que el desempeño conduce a conocer, valorar y transformar el entorno; esto no solo se logra mediante la interacción social, sino en la interacción del sujeto con el objeto en un contexto, con un objetivo establecido, se reconoce estos criterios por cuanto conducen en el saber hacer, en la capacidad para acometer una actividad y se valora el dominio de los elementos fundamentales de la profesión, como vía para apreciar la eficiencia del profesional en su contexto.

Por tanto, la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios profesionales, conduce a asumir la formación del desempeño laboral, no solo en los marcos puramente académicos, sino que lo vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades sociales; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos continuos de formación. Por tanto, para que exista un buen desempeño laboral es necesario en primer orden, ser competente y además tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existentes.

En tal sentido, la Universidad desde su papel de precursora del desarrollo, debe ser capaz de atender y satisfacer estas demandas, de forma transformadora a través de los planes de estudio y de su gestión; de forma tal que los egresados satisfagan las expectativas y necesidades de la sociedad.

La gestión se considera como el proceso integrado de planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar un conjunto de acciones decisorias en pos del alcance de una meta; sobresale su carácter consciente y su desarrollo a través del sistema de relaciones vigente en la organización, mediante la interacción entre los sujetos implicados (Torres, Fernández y Rabell, 2010; Ortiz, 2013; Adalid, 2019; Hernández, Worosz y Hernández, 2023; Ramírez y et al., 2023).

La gestión del proceso de formación realizada por los actores universitarios para alcanzar el cumplimiento de los objetivos previstos requiere movilizar todos los niveles de la institución educativa para alcanzar los

objetivos previstos con elevada calidad.

La gestión curricular, que ha sido abordada por diversos autores, entre los que se destacan Ianfrancesco (1998); Vidaud (2004); Díaz (2014); Mendoza (2019); Crespo, Mortis y Herrera (2021); Trujillo (2021) y González y Sande (2023), que la consideran desde una perspectiva integradora, como un trabajo interdisciplinar, en el que deben participar todos los agentes educativos; sistémico, integrador, totalizador, que “transforma la educación, cambia a los individuos y dinamiza el desarrollo sociocultural” (Ianfrancesco, 1998). Por su parte, vale desatar el criterio de Díaz (2014), quien la relaciona con el perfeccionamiento curricular y plantea que para lograrla es necesario “(...) recuperar el protagonismo de los actores, revisar los modos de gestión y generar condiciones internas”.

Por lo tanto, la gestión curricular universitaria acrecienta la importancia de contextualizar entonces, la relación universidad-sociedad en el contexto territorial; en este sentido, se reconoce que, entre el currículo y el encargo social, existe una relación dialéctica que determina la pertinencia e impacto del proceso de formación de los profesionales. El docente universitario, por otra parte, es un gestor de transformaciones educativas con una influencia en el contexto social, lo que se hace realidad, al liderar el proceso de gestión curricular, desarrollado como un proceso de gestión de impactos en los marcos del trabajo metodológico, con la participación de estudiantes y empleadores.

Para lograr una gestión curricular efectiva de los programas de Educación Superior de Ciclo Corto, es preciso enfrentar entonces, el reto de la actualización permanente del encargo social y de los planes de estudio, lo cual requiere incorporar el principio de la flexibilidad, como fundamento de una renovada cultura universitaria (Avendaño y Parada, 2013).

Desde esta perspectiva del diseño curricular, se habla de competencia la que se define como una estructuración didáctica de los contenidos del proceso docente educativo, en función de lo que el futuro profesional tiene que saber, hacer, ser y actuar en situaciones reales de trabajo, con un desempeño eficiente en su labor, visto desde el escenario académico, con la integración al sector productivo. Por su parte, esta última definición tiene como limitante que está planteada desde el currículo y no desde la actuación del estudiante.

En el contexto de la educación superior el uso del modelo educativo por competencias profesionales a nivel internacional se ha convertido en una política de amplio alcance y movilidad. Permite el tránsito de los estudiantes, docentes y trabajadores entre los países, la articulación de los créditos académicos y el intercambio entre las universidades, además de que ha sido avalada por organismos internacionales que consideran relevante su impacto en los resultados de la formación profesional (UNESCO, OIT, OECD, ERASMUS, CEPAL).

Mariscal, Cortón y Céspedes (2022) plantean que el enfoque por competencias profesionales forma parte de convenios regionales de carácter internacional, instrumentos auspiciados por la UNESCO, de carácter vinculante y a los que Cuba se encuentra suscrito, como parte de la intención gubernamental de mejorar, transparentar y reconocer los procesos de formación profesional que se desarrollan en el país. Como parte del estudio que se sigue se realizó un diagnóstico en la muestra seleccionada a partir de considerar indicadores y técnica aplicada.

Las encuestas revelaron que el 56% de los estudiantes no sabía identificar los problemas profesionales (lo que evidenció su desconocimiento del modelo del profesional). También señalaron que durante las prácticas laborales contribuían de forma muy simple, por lo general, con la solución de algún problema relacionado con la profesión, elemento que hizo cuestionar la calidad de los programas referidos.

El 85% de los estudiantes refirieron que la práctica en las entidades laborales, tenían una carga teórica muy elevada, cuya expresión se encontraba en las guías y su forma de realización, las cuales limitaban la adquisición de habilidades y capacidades profesionales (59%).

El 56% de los estudiantes no sabía identificar los problemas profesionales (lo que evidenció su desconocimiento del modelo del profesional). También señalaron que durante las prácticas laborales contribuían de forma muy simple, por lo general, con la solución de algún problema relacionado con la profesión, elemento que hizo cuestionar la calidad de los programas referidos.

El 85% de los estudiantes refirieron que la práctica en las entidades laborales, tenían una carga teórica muy elevada, cuya expresión se encontraba en las guías y su forma de realización, las cuales limitaban la adquisición de habilidades y capacidades profesionales (59%).

De la observación participante y las encuestas realizadas a 52 egresados en sus escenarios laborales, el 45 % considera que las prácticas laborales no les permitieron formar y consolidar las habilidades profesionales que necesitaban para su desempeño laboral; mientras que el 76 % consideró no estar apto para promover acciones de innovación o creación de productos para la generación de bienes y servicios. Además, el 62 % valoró que la práctica laboral real, vinculada al puesto de trabajo, distaba de lo aprendido en la universidad.

Los empleadores y sus especialistas manifestaron la necesidad de aumentar la interrelación con el programa, como una vía para comunicar los problemas que existían en sus entidades y sus necesidades de capacitación para enfrentar los mismos y mostraron disposición para participar en el proceso de formación de los estudiantes (100%). Sostuvieron que los egresados, habitualmente, no evidenciaban habilidades innovadoras y creativas, incluso hasta del conocimiento básico de su área del saber, lo que demuestra poca motivación y liderazgo para desarrollarse en los diferentes perfiles terminales. Lo expresado determinaba que no les fueran asignadas tareas de responsabilidad en estas entidades a la mayoría de ellos (93,56%).

En el caso del programa de Comercio Agropecuario evidenciaron insuficiencias (78%) en el desarrollo de habilidades para la organización y control de la cadena de suministros agropecuarios de la provincia y el municipio, así como en el trabajo con las normas de calidad, bioseguridad e inocuidad de los alimentos.

El programa de Gestión del Desarrollo Local Sostenible cuyo contexto de actuación fundamental se manifiesta en los municipios, evidenció limitados conocimientos y habilidades prácticas para asesorar la planeación estratégica del municipio Songo La Maya (86%), así como en el trabajo con las herramientas de la economía social y solidaria para el trabajo con las formas de gestión no estatales (cooperativas no agropecuarias, MIPYMES y trabajadores por cuenta propia)

El Técnico Superior en Comercio Sostenible (52%), reflejo limitaciones en las capacidades para asumir como mediadores entre productores y comercializadores, así como desde la habilidad de promoción de exportaciones sostenibles desde sus entidades; como garantía para el acceso de las empresas cubanas al mercado externo, mientras que El Técnico Superior en Administración de Redes y Seguridad informática, evidenció limitaciones en el diseño e implementación de las medidas de ciberseguridad en la empresa TECNOSIME, así como en la gestión técnica y especializada de servicios de red, que aseguran conectividad y evitar intrusiones en el tráfico de red por agentes externos (75%). Estas manifestaciones afectaron el proceso de transformación digital de estas instituciones y la dinámica productiva.

El Técnico Superior en Entrenamiento Deportivo manifestó insuficiencias en la planificación teórica y en la ejecución práctica de las acciones que propician la práctica del fútbol y el béisbol en el Combinado Deportivo "Aurelio Janet Torres" (93%), lo que limita el ejercicio profesional competente que debe demostrar.

Los directivos de estas entidades laborales señalaron además como insuficiencia, los limitados conocimientos y habilidades profesionales de los egresados (67%) y la poca gestión para la solución de tareas laborales que surgen como parte de la dinámica cotidiana y de la actividad profesional (78%).

Los directivos y metodólogos refirieron, que si bien la experiencia en este tipo de formación de los colectivos docentes no es suficiente para asumir un perfeccionamiento sistemático del programa (75%), el accionar del colectivo pedagógico, ha sido insuficiente, sobre todo en el establecimiento de alianzas y convenios de trabajo con las entidades empleadoras, que propicie el desarrollo de habilidades prácticas para su desempeño. Además, afirmaron que la concepción del trabajo científico- metodológico no es integradora, se ajusta a los objetivos del profesional y no al desempeño inmediato y medible, que deben demostrar los estudiantes y egresados en el ejercicio laboral.

La revisión documental reveló los siguientes resultados. El análisis del plan de estudio evidencia una adecuada alineación con las directrices nacionales en cuanto a estructura curricular y fondos de tiempo, cuya organización responde al modelo por objetivos, delimitando objeto de trabajo, modos y esferas de actuación, así como los objetivos generales que deben cumplimentar, no obstante, el análisis cualitativo detectó que los documentos presentan definiciones genéricas de perfiles de egreso, con énfasis en contenidos teóricos y objetivos conductistas, lo que limita la articulación explícita de competencias prácticas demandadas en los territorios, como la gestión adaptativa al puesto de trabajo o la innovación tecnológica.

En las tres instituciones muestreadas, la instrumentación de los planes de estudio comparte una estructura similar que prioriza la formación teórica sobre la práctica, evidenciada en la distribución horaria y por años del componente laboral, las cuales representan solo el 40% del total del currículo.

Los informes de autoevaluación y validación de los programas, aunque reconocen avances en la experiencia formativa y vinculación con el sector productivo y de servicios, no incorporan mecanismos de seguimiento al egresado y a la vinculación activa con diversos organismos y formas de gestión locales para que participen en el rediseño curricular y como docentes categorizados en la formación.

Los programas de asignaturas consultados, incluidos los de la asignatura integradora, junto a otros informes de actividades metodológicas de los colectivos, muestran intentos limitados por incorporar la formación dual en el escenario del desempeño laboral, ofreciendo soluciones inmediatas a las necesidades y problemas detectados. Sin embargo, en la UO y UCLV, aun se aprecia rigidez en los convenios con las entidades laborales y un enfoque teórico muy marcado en la concepción metodológica del proceso docente.

Los diarios digitales con IA, aplicados a los 110 estudiantes, mostraron que el 85% de las narrativas identificaron brechas de competencia, con énfasis en la solución de problemas profesionales reales de los puestos de trabajo (70%), trabajo en equipo (52%) y adaptación a los cambios tecnológicos para la actividad logística y comercial (48%). La IA detectó que el 63% de las microhistorias en la UO mencionaron “improvisación por falta de práctica”, mientras en la UH, el 57% destacó la “ausencia de herramientas para gestionar proyectos que favorezcan el desarrollo local”. El informe generativo de IA reveló que el 62% de las habilidades y conocimientos básicos demandados por los empleadores, para el desempeño específico del técnico superior, no estaban formalmente explícitas en los planes de estudio.

Estos resultados diagnósticos demandan la necesidad de transitar hacia un modelo por competencias que sistematice la flexibilidad curricular, la evaluación por desempeño y la formación dual con actores laborales, asegurando así la pertinencia y calidad de la formación técnica superior en Cuba.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio teórico permitieron develar las insuficiencias en el proceso de formación profesional de los técnicos superiores en Cuba en tanto no se reconoce la necesidad de potenciar una coherente gestión curricular de los colectivos docentes y los empleadores en función de la actividad profesional, de manera que favorezca el desarrollo local. Existen limitados estudios investigativos relacionados esta problemática investigativa en las universidades cubanas. Es necesario revelar, una lógica de la gestión curricular por competencias profesionales básicas, como alternativa pedagógica para el logro de una articulación teórico-práctica en el desempeño laboral del técnico superior.

El análisis integrado de los resultados y su triangulación permitió concluir que existe:

- Insuficiente conocimiento de las necesidades formativas del profesional del nivel de Educación Superior de Ciclo Corto.
- Limitaciones en el trabajo docente y científico metodológico de los colectivos docentes de los programas de formación, para determinar adecuadamente los problemas profesionales con perfil laboral y terminal.
- Deficiencias en el proceso de formación profesional y en la gestión curricular de los programas de Ciclo Corto, que limitan el alcance de los objetivos del plan de estudio, al revelar insuficiencias en la integración de conocimientos para formar habilidades profesionales en los estudiantes.
- Limitada gestión curricular de los colectivos docentes, con enfoque de sistema, que implique considerar con profundidad los criterios de los actores locales, estudiantes, egresados y su evaluación.
- Insuficiencias en los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los egresados, en las funciones y tareas a desarrollar declaradas en el plan de estudio, como resultado, entre otras causas, de las insuficiencias en su proceso de formación.

CONCLUSIONES

Las insuficiencias constatadas en el proceso de formación de técnicos superiores en tres universidades cubanas y 13 entidades empleadoras de las provincias Santiago de Cuba, Villa Clara y La Habana, confirma la existencia de insuficiencias significativas en la gestión curricular y la formación profesional de los técnicos superiores las cuales limitan su desempeño profesional y reflejan un desfase entre el modelo vigente y las demandas reales del contexto laboral. Estas manifestaciones validan la urgencia de transitar hacia un enfoque

por competencias que articule de manera flexible y pertinente la formación teórica con las necesidades prácticas de los territorios, garantizando la calidad y relevancia de este nivel educativo.

El análisis reveló la necesidad de profundizar en el establecimiento de nuevas relaciones que favorezcan una lógica en la gestión curricular de los programas de Ciclo Corto sobre la base de una práctica pedagógica que favorezca el desempeño laboral de sus egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adalid, M. (2019). Gestión educativa y curricular. Editorial Pueblo y Educación.
- Alburquerque, F. (2015). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. CEPAL.
- Alpízar, R., & Velázquez, M. (2021). La formación técnica superior en Cuba: desafíos y perspectivas. Revista Cubana de Educación Superior, 40(2), 45-60.
- Arellano, J., & Ortiz, M. (2022). Los ciclos cortos en la educación superior latinoamericana. Revista Iberoamericana de Educación, 88(1), 123-145.
- Arocena, J. (2020). El desarrollo local: un desafío contemporáneo. Editorial Ciencias Sociales.
- Avendaño, C., & Parada, S. (2013). Flexibilidad curricular en la educación superior. Perfiles Educativos, 35(140), 120-135.
- Barrera, J. (2024). Tendencias actuales de la formación por competencias. Educación y Sociedad, 22(1), 78-95.
- Bayser, P. (2023). Desempeño laboral y competencias profesionales. Fondo Editorial PUCP.
- Benítez, A., & Pich, R. (2018). La educación superior de ciclo corto: una mirada desde la inclusión. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 14(3), 67-89.
- Caicedo, G. (2023). Evaluación del desempeño profesional en técnicos superiores. Revista de Investigación Educativa, 41(1), 155-172.
- Crespo, N., Mortis, S., & Herrera, J. (2021). Gestión curricular y calidad educativa. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 23, e25. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e25.3967>
- Cuello, R., Fructus, M., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral como categoría de análisis. Revista Cubana de Ciencias Sociales, 48(2), 34-50.
- Díaz, M. (2014). Perfeccionamiento curricular y gestión educativa. Editorial Universitaria.
- González, L., & Sande, E. (2023). La gestión curricular en el contexto universitario actual. Revista Iberoamericana de Educación, 91(1), 45-62.
- Hernández, A., Worosz, M., & Hernández, D. (2023). Gestión universitaria y procesos formativos. Editorial Félix Varela.
- Ianfrancesco, G. (1998). Gestión curricular y transformación educativa. Editorial Magisterio.
- Larraquível, C. (2017). La formación técnica en el siglo XXI. Revista de Educación y Desarrollo, 45, 12-25.
- Lau, E., & Fraga, J. (2025). La formación terciaria de ciclo corto: evolución y retos. Revista Cubana de Educación Superior, 44(1), 15-30.
- Lucas, P., Pérez, R., González, A., & Martínez, L. (2023). Competencias profesionales para el desarrollo local. Educación Técnica y Sociedad, 18(2), 101-118.
- Mariscal, E., Cortón, M., & Céspedes, J. (2022). Enfoque por competencias y convenios internacionales en la educación superior cubana. Universidad y Sociedad, 14(S1), 420-430.
- Mendoza, R. (2019). Diseño y gestión del currículum por competencias. Editorial Trillas.
- Ortiz, E. (2013). Fundamentos de la gestión educativa. Editorial Pueblo y Educación.
- Ovalle, J. (2019). La formación profesional en educación superior de ciclo corto. Revista de Pedagogía, 70(252), 89-105.
- Pashanasi, R., Gárate, A., & Palomino, M. (2021). Desempeño laboral y formación profesional. Revista de Ciencias de la Educación, 29(2), 45-60.
- Ramírez, C., López, M., Torres, A., & Fernández, P. (2023). La gestión universitaria en el contexto actual. Revista Cubana de Educación Superior, 42(3), 25-40.
- Rey, C., Martínez, O., & Pérez, L. (2025). Teorías del desarrollo local y su aplicación en Cuba. Temas de Desarrollo Local, 12(1), 34-50.
- Sumba, N., Moreno, F., & Villafuerte, J. (2022). Desempeño profesional y competencias laborales. Revista de Investigación Educativa, 40(2), 567-584.

- Torres, J. (2025). Desarrollo local y gestión pública. Revista de Ciencias Sociales, 51(1), 112-128.
- Torres, M. (2010). La formación profesional: un proceso consciente y dialéctico. Editorial Pueblo y Educación.
- Torres, M., Fernández, L., & Rabell, Y. (2010). Gestión y dirección educativa. Editorial Félix Varela.
- Trujillo, A. (2021). Modelos de gestión curricular en educación superior. Revista Española de Pedagogía, 79(278), 125-142.
- Velázquez, M., Fraga, J., & Lau, E. (2022). La diversificación de la educación superior: los ciclos cortos. Perfiles Educativos, 44(176), 134-150.
- Viay, A. (2023). La formación técnica superior en América Latina. Revista Latinoamericana de Educación Comparada, 14(22), 45-60.
- Vidaud, P. (2004). Gestión curricular y trabajo interdisciplinario. Editorial Narcea.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsables de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

MSc. Xavier Lasso León, Dra. C Maribel Ferrer Vicente y Dra. C Yamila Medina Sánchez: Proceso de revisión de literatura y redacción del artículo.