



UNIVERSIDAD DE SANCTI SPIRITUS
JOSÉ MARTÍ PÉREZ

TÍTULO: ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA FORTELECER LA CULTURA
PROFESIONAL DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
SOCIOCULTURALES DE LA UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN DIDÁCTICA

AUTORA: LIC. DANIESKI DÍAZ RODRÍGUEZ.

TUTOR: Dr.C JOSÉ I. HERRERA

2012

Agradecimientos

A todos los que de una u otra forma me extendieron sus manos para hacer posible esta investigación, especialmente a mis hijos pequeños, que tantas horas estuvieron sin su mamá y nunca reclamaron. A mi madre, que se sacrificó para que todo me saliera lo mejor posible. A mi gran profesora y amiga de por vida, Lesa Natacha Rodríguez Pérez (Lezama), que sin sus horas de consagración jamás hubiese podido realizar esta tesis.

Dedicatoria

***A mis hijos, Brian Isaac e Isara Sofía
por ser lo más importante en mi vida.***

***A mi mamá, por ayudarme
constantemente en el arduo camino.***

***A Lesa Natacha Rodríguez Pérez
(Lezama), por confiar en mí.***

***A Katia Pérez Leal, mi salvadora, por
tener siempre tanta fe e irradiarla en mí.***

Resumen

En el contexto universitario, la cultura profesional docente constituye la piedra angular para el logro de la calidad en todos los procesos sustantivos que se desarrollan en la universidad como institución que crea, promueve y preserva cultura. A pesar de los esfuerzos y exigencias emanadas de la política educativa del MES, aún se constatan insuficiencias en este sentido. Esa razón es considerada en la presente investigación, la cual se traza como propósito: fortalecer la cultura profesional docente de los profesores del Departamento Estudios Socioculturales de la Universidad de Sancti Spíritus. Esta aspiración se concreta a través de una estrategia metodológica, por considerarla una vía útil y práctica a partir de las necesidades de los integrantes del claustro en aras de su transformación. Para el cumplimiento de la finalidad perseguida por la autora se utilizaron diferentes métodos: del nivel teórico: el analítico- sintético, el histórico- lógico y la inducción- deducción. Del nivel empírico: la observación, la entrevista individual a profesores y la encuesta a directivos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN LA CULTURA PROFESIONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO METODOLÓGICO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	11
1.1. Antecedentes históricos y conceptos de cultura y cultura profesional docente.	11
1.2. El proceso de formación de la cultura profesional docente.	16
1.3. La cultura profesional docente desde las características de la universidad cubana. ..	23
1.3.1. La cultura profesional docente desde el proceso de formación que sustenta la universidad en Cuba.	24
1.4. El departamento docente. Funciones y su relación con la cultura profesional docente.	28
1.5. El trabajo metodológico como vía para el fortalecimiento de la cultura profesional docente.	34
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL QUE PRESENTAN LOS PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES EN CUANTO A CULTURA PROFESIONAL DOCENTE.	38
2.1. Población y muestra.	38
2.2. Resultados del diagnóstico inicial.	40
2.3. Fundamentación de la Estrategia metodológica diseñada.	43
2.4. Propuesta de estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales.	48
2.5. Instrumentación de la estrategia.	56
2.6. Valoración de la estrategia metodológica.	59
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Educación Superior se encuentra en una nueva etapa, caracterizada por la calidad en todos los procesos que se desarrollen en ella, otorgándole el protagonismo al estudiante durante el desarrollo del proceso docente educativo a través de lo que se ha denominado la cultura del aprendizaje y los retos y avances de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

De las exigencias que emanan de esta institución, se prioriza la formación y superación de los profesionales. Estos deben estar altamente capacitados y actuar como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, tema que constituyó el centro de atención de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el siglo - XXI convocada por la UNESCO y celebrada en París en octubre de 1998. Cuba no está exenta de esta misión, pero se necesita de profesionales con un gran compromiso social y suficiente preparación para que contribuyan a alcanzar las metas propuestas.

El contexto universitario impone grandes retos y desafíos a los profesionales que se insertan de manera directa en él. La Universidad constituye una institución organizada y administrada para desarrollar el saber de manera instructiva y educativa. Es la responsable de crear, divulgar y preservar la cultura en una visión totalizadora: científico-técnica, ideopolítica y artístico-literaria. Para el logro de ese empeño cada carrera surge a partir de una demanda social que repercute directamente en el proceso de formación. El mismo es muy complejo por su carácter multiaspectual y omniabarcante.

En la conferencia magistral “La Educación Superior Cubana en la búsqueda de la excelencia”, el aquel entonces Ministro, Vecino Alegret expresó: “...la universidad, donde quiera que esté debe tener como visión un entorno donde la razón se imponga a la fuerza, y se debe consolidar como institución científica, tecnológica y humanista” (Alegret, 2000). Garantizar este precepto es un desafío en el contexto actual si se tiene en cuenta que han existido causas reales que atentan contra el nivel de

calidad en esta enseñanza, lo que ha devenido en un proceso de acreditación de todas los Centros de Educación Superior del país.

La universidad es una institución educativa dedicada a formar recursos profesionales de las diferentes áreas del saber, con una visión universal y abierta a las diferentes maneras de producir los conocimientos, es por ello que resulta importante desarrollar en sus profesores una cultura profesional docente que permita fomentar las actitudes, los valores, los hábitos, así como los modelos de relación y asociación entre las personas, convirtiéndose en el cuerpo invisible que se despliega entre los aspectos formales y las acciones de los integrantes de la institución.

González, 2000 y 2003 señala que " la misión de la Educación Superior en Cuba es la formación de profesionales entendida como individuos competentes, responsables y comprometidos con el desarrollo social, es trascender a una concepción amplia humana como sujeto orientado a la actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional que le permita perseverar en la búsqueda de soluciones a los problemas. Esto implica la formación integral del estudiante concebido no como objeto sino como sujeto de su formación profesional.

Para lograr eficiencia en el proceso de formación es imprescindible que los profesores que contribuyen a ella por la vía académica, científica y laboral se encuentren en los niveles deseados de cultura profesional docente que se requiere. La universidad se plantea objetivos generales; los educadores, calificados en su hacer, deben proporcionar a los estudiantes el saber y transmitir conocimientos que le sirvan en su modo de actuar en el contexto en el cual se desarrollan, reconociendo que el hombre es un ser social, en constante interacción con los demás.

La cultura general del docente universitario es un importante aspecto a tener en cuenta. Son varios los autores que han abordado esta temática entre los que se encuentran: Edgard B. Tylor, (1871), Nicola Abbagnano, (1966), Vigostky,(1987), Fernando C, David H Montesinos y María Bustelo, (1995), Graziella Pogolotti, (1998), Carlos Rafael Rodríguez(2000), Zarzar (2003), pero el mayor valor de todos

estos conceptos es que no la circunscribe a los elementos artísticos y literarios, sino que amplía su concepción. Es por ello que se asume por parte de la investigadora como " el conjunto de realizaciones humanas que ha trascendido a los tiempos actuales y permite al hombre contemporáneo conservar, reproducir y crear nuevos valores para la transformación de su medio social y natural. Además constituye el rasgo singular de lo humano. Es toda realización pretérita y presente, tangible y espiritual creada por la humanidad"

La cultura es propia de cada organización y siempre va a existir, no desaparece, sino que estará sufriendo procesos continuos de transformación; así como la existencia de subculturas nos permite poder decir que dentro de la cultura de la universidad existe una cultura profesional docente que se mueve en un marco interpretativo entre lo que se establece y lo que se hace.

La cultura de la universidad es una fuerza estabilizadora que proporciona unidad ante las influencias externas, pues ella va a establecer las formas aceptadas de relacionarse, siendo importante en ella las normas y los valores. El modelo de Torrington y Weightman (1989 citado en Marcelo y Esteberanz, 1999) considera como dimensión de la cultura: el grado de autonomía del profesorado (autonomía-control) y el grado en que se comparten las prioridades (Consenso-conflicto) y dado el grado de manifestación de la cultura de la escuela esta será de: colegialidad (Autonomía-consenso); Liderazgo (control-consenso); prescripción (control-conflicto) y de Anarquía (autonomía-conflicto).

MacGitchrist al (1997 citado por Marcelo y Esteberanz, 1999) consideran que las características esenciales de la cultura que facilita la mejora de la escuela se enmarca en: alta calidad de liderazgo y de la dirección; foco del aprendizaje de los alumnos y ser una organización de aprendizaje; expresada y voluntad y consecuencia de los profesionales por aprender y participar en programas de desarrollo profesional.

La "cultura profesional", pilar de toda organización educativa, puede erigirse como fortaleza para diseñar estrategias de cambio que propicien entender cómo se

interpreta y se organiza el trabajo cotidiano, propiciando espacios de diálogo e intercambio que facilitan la construcción de acuerdos y acciones compartidas que lleven adelante los objetivos pedagógicos de la institución.

La cultura profesional docente es lo expresado en el accionar cotidiano que realizan los docentes, directivos y estudiantes, que se mueve entre lo formalmente establecido y su concreción en la práctica, desde las acciones de los integrantes del colectivo pedagógico, proporcionando así un marco interpretativo que orienta el desempeño de los implicados en el proceso.

En consecuencia, no se puede hablar de cultura profesional docente como algo definitivo y acabado, pues para conformarla se deben reconstruir las formas de pensamiento, modos de vida y las formas de relación y asociación que el profesorado perteneciente a un colectivo, desarrolla en diferentes contextos espaciales y prácticos.

Diversos son los estudios relacionados con el desarrollo de la cultura profesional a partir de su estructura de contenido y forma. Entre los autores que han profundizado en el tema se destacan: Schön, (1992); Molina (1993); Barrios (1997); Rivas, (2000), Zabalza, (2001); Tejada, (2002); Mancebo y Vaillant, (2003); Casares, (2003); Hargreaves, (2003) Mancebo y Vaillant (2003), Murzi (2003), los cuales han profundizado en la cultura profesional en docentes, teniendo en cuenta el contexto en el cual se desarrollan los programas, es decir, el marco que los contiene es el currículo.

En Cuba esta problemática no ha sido abordada con carácter sistemático, aunque se han desarrollado estudios que tienen cierta relación con el tema objeto de estudio, por González, Maura (1996, 2000, 2003, 2004); desde una posición humanista, Remedios González (2006), Trujillo Barreto (2009), Hernández Mayea (2010) desde el marco de la evaluación del desempeño profesional de la investigación y del desempeño didáctico.

La presente investigación surge a raíz de la necesidad del estudio de las transformaciones educativas en la provincia a través de la ejecución del proyecto

institucional titulado: Estrategia pedagógica para el fomento de la cultura profesional docente en los profesores y estructuras académicas de la Universidad "José Martí Pérez", de Sancti Spíritus. En el diagnóstico realizado por el mismo se constataron las siguientes insuficiencias:

- Irregularidades en la calidad de la docencia impartida por los profesionales de las distintas facultades y Filiales universitarias.
- La mayoría de los docentes no se perciben como profesores universitarios, sino como especialistas en determinadas áreas del conocimiento que imparten docencia, lo que a juicio de los investigadores conspira contra su desempeño profesional docente.
- El funcionamiento de los departamentos, colectivos de carreras, de disciplina, asignatura y años no alcanzan los niveles deseados dentro de los patrones de calidad de la Educación Superior.
- No se aprecia a los niveles que demanda el momento actual una dinámica y una sinergia entre todos los procesos sustantivos que lleven al logro de una cultura profesional docente, que integre de forma coherente desde sus clases las funciones del profesor universitario

A raíz de la inserción de la presente investigación en dicho proyecto la investigación enfoca su estudio en la Facultad de Humanidades, la que desarrolla el proceso de formación de corte humanista en las carreras de Bibliotecología, Comunicación Social, Psicología y Estudios Socioculturales. Ella tiene como misión: formar integralmente a los profesionales y contribuir a la preparación y superación de los docentes para lograr el propósito de promover la presencia activa y la cooperación con otras instituciones nacionales e internacionales, en aras de dar respuestas a las necesidades de la sociedad cubana con énfasis en el territorio y en correspondencia con la política del Partido Comunista de Cuba (PCC) y los Programas de la Revolución. La concreción del mismo se realiza. Dentro de ella concreta la tesis específicamente en el Departamento Estudios Socioculturales, el cual desarrolla los procesos sustantivos de la universidad, con algunas limitaciones que atentan

contra su mejor desempeño, por el estado real en que se encuentra la cultura profesional docente en algunos de los profesionales que integran el claustro. Las causas, entre otras, son originadas por:

- El alto por ciento de profesionales sin categoría docente superior.
- El escaso por ciento de Máster en Ciencias y Doctores.
- El por ciento elevado de profesores noveles.
- El no haberse trabajado nunca como línea metodológica, ni científica del Departamento.

En el proceso investigativo se constataron las siguientes categorías de análisis:

- El dominio de los contenidos relacionados con la didáctica como ciencia porque la cultura profesional docente se inserta dentro de lo que necesita pensar, decir y hacer el profesor para actuar consecuentemente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- La actividad docente se percibe como el sustento de lo instructivo-educativo en el proceso de formación donde subyace obligadamente la cultura profesional docente para el logro de su éxito.
- La profesión de ser pedagogo es sustancial, independientemente de tener como profesional una especialización en determinada área del saber. Además es destacable el hecho de priorizar el dominio de los modos de actuación de quienes forman parte del proceso.
- El trabajo metodológico es el que determina en el estudio, la manera de relacionar y asociar cada categoría en virtud de la aplicación de la estrategia para fortalecer la cultura profesional docente.

Una vez constatada la problemática y teniendo en cuenta que el trabajo metodológico es una vía idónea para elevar la cultura profesional docente, ya que el mismo se concibe de manera sistemática, en función de las necesidades y apoyado

en la didáctica para realizar una labor en que intervienen los sujetos en el proceso docente educativo, se determina el siguiente problema científico:

¿Cómo fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS?

El objeto de estudio de la presente investigación es el proceso de desarrollo de la cultura profesional docente; mientras que el campo de acción: el desarrollo de la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico.

El objetivo de la investigación está centrado en aplicar una estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.

Para dar solución al problema científico se plantean las siguientes preguntas científicas:

1-¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la cultura profesional docente y su relación con el trabajo metodológico en la Educación Superior?

2-¿Cuál es el estado actual que presentan los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales en cuanto a cultura profesional docente?

3-¿Qué características tendrá una estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS?

4-¿Qué resultados se obtendrán a partir de la aplicación de la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico en los profesores del departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS?

Para dar cumplimiento a esto se tienen en cuenta las siguientes tareas científicas:

1- Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la cultura profesional docente y su relación con el trabajo metodológico en el la Educación Superior.

- 2- Diagnóstico del estado actual que presentan los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales en cuanto a cultura profesional docente.
- 3- Elaboración de la Estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.
- 4- Validación de la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.

De una población compuesta por los 139 docentes de la carrera de Estudios Socioculturales, para la realización de la investigación se utiliza una muestra de 32 profesores, a la cual se les aplicaron diferentes instrumentos que sirvieron de base para diagnosticar el problema. De ellos 16 son instructores, 8 asistentes, 5 auxiliares y 3 adiestrados. Del total de la muestra 8 tienen formación pedagógica y los demás son: Filólogos, Licenciados en Estudios Socioculturales, Lic. en Marxismo Leninismo, 9 poseen mayor experiencia docente, que oscila entre 10 y 14 años, mientras que los 17 restantes poseen años de experiencia docente que oscilan entre 3 y 8 años. En cuanto a categoría académica 14 son máster y 2 cuentan con el grado científico de Doctores.

Durante el desarrollo de la investigación se pone en práctica como método general el dialéctico – materialista ya que aporta una metodología general del conocimiento y ofrece una lógica para operar con los métodos científicos propios de la investigación educativa tanto de nivel teórico como de nivel empírico.

Nivel teórico:

Analítico- Sintético: que estuvieron presentes en distintos momentos de la investigación desde el diagnóstico hasta la concepción de la estrategia metodológica para el desarrollo de la CPD en los profesores del departamento de ESC y el análisis de los resultados una vez aplicada la estrategia.

Histórico- lógico: para realizar el análisis del surgimiento, desarrollo y evolución del constructo Cultura Profesional Docente (CPD) y el trabajo metodológico, lo que

permitió crear una estrategia metodológica para fortalecer la CPD en los profesores del departamento de ESC de la UNISS de Sancti Spíritus.

Inducción- Deducción: se encontraba presente como punto de partida de confirmación y formulaciones teóricas como sustento fundamental de la estrategia metodológica para fortalecer la CPD desde el trabajo metodológico en los profesores del departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS, proporcionando un conocimiento verdadero sobre la realidad.

Nivel empírico:

La observación: con el objetivo de constatar cómo los profesores del Departamento Estudios Socioculturales expresan la cultura profesional docente desde la clase.

La entrevista individual a profesores :con el propósito de constatar el estado actual que presentan los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales en cuanto a cultura profesional docente.

La encuesta a directivos: para constatar los conocimientos que poseen los docentes en el departamento de ESC de la UNISS con relación al trabajo metodológico y a la cultura profesional docente.

Análisis de documentos: permitió fomentar el conocimiento sobre los conceptos de Cultura, cultura profesional docente y lo reglamentado con respecto a la actividad metodológica en la educación cubana actual.

Pre-experimento: para comprobar la efectividad de la estrategia aplicada, es decir, corroborar si hubo cambios antes y después de aplicada y comparar estos resultados.

Del nivel matemático y/o estadístico: para análisis del diagnóstico y resultados finales, representados en tablas.

Cálculo porcentual: permitió analizar los diferentes datos numéricos del trabajo desde sus inicios, realizar cálculos porcentuales y valorar la efectividad de la estrategia

propuesta tras compararse los resultados iniciales con los de después de aplicada la misma.

La novedad científica de la investigación radica en la concepción de una estrategia metodológica para fortalecer la Cultura Profesional Docente a partir de las actividades que se derivan de líneas del plan de trabajo metodológico en el Departamento Estudios Socioculturales. La misma se diseña, aplica y valida con una concepción dinámica, creativa y participativa.

Su aporte práctico radica en las transformaciones emanadas a partir de la aplicación de las acciones propuestas en la estrategia metodológica para fortalecer la Cultura Profesional Docente en los profesores del Departamento Estudios Socioculturales.

El presente informe está estructurado por la introducción: que recoge los principales elementos del diseño teórico y metodológico que servirá de guía a la investigación, el Capítulo I: en él se abordan los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la Cultura Profesional Docente y el trabajo metodológico en la Educación Superior, el Capítulo II: en el mismo se explicita el diagnóstico del estado inicial del problema y se expone la propuesta de estrategia metodológica para fortalecer la Cultura Profesional Docente del claustro del Departamento Estudios Socioculturales. Se analizan los resultados obtenidos después de haber aplicado la estrategia y se valida la propuesta. La memoria escrita de la investigación concluye con las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía, las referencias y los anexos.

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN LA CULTURA PROFESIONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO METODOLÓGICO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

1.1. Antecedentes históricos y conceptos de cultura y cultura profesional docente.

El uso de la palabra Cultura fue variando a lo largo de los siglos. En el latín hablado en Roma significaba inicialmente "cultivo de la tierra", y luego, por extensión metafóricamente, "cultivo de las especies Humanas". Alternaba con civilización, que también deriva del latín y se usaba como opuesto a salvajismo, barbarie o al menos rusticidad. Civilizado era el hombre educado.

Desde el siglo XVIII, el romanticismo impuso una diferencia entre civilización y cultura. El primer término se reservaba para nombrar el desarrollo económico y tecnológico, lo material; el segundo para referirse a lo "espiritual", es decir, el "cultivo" de las facultades intelectuales. En el uso de la palabra " Cultura " cabía, entonces, todo lo que tuviera que ver con la filosofía, la ciencia, el arte, la religión, etc. Además, se entendía la cualidad de "culto" no tanto como un rasgo social sino como individual. Por eso podía hablarse de, por ejemplo, un hombre "culto" o "inculto" según hubiera desarrollado sus condiciones intelectuales y artísticas. Esto es hoy muy frecuente.

Las nuevas corrientes teóricas de sociología y la antropología contemporáneas redefinieron este término, contradiciendo la conceptualización Romántica. Se entiende Cultura en un sentido social. Cuando se dice " Cultura China", " Cultura Maya" se está haciendo uso muy distinto de aquel, se refiere a los diversos aspectos de la vida en esas sociedades. En general, hoy se piensa a la Cultura como el conjunto total de los actos humanos en una comunidad dada, ya sean éstos prácticas económicas, artísticas, científicas, intelectuales o cualesquiera otras. Toda práctica humana que supere la naturaleza biológica es una práctica cultural.

Este sentido la palabra Cultura implica una concepción mucho más respetuosa de los seres humanos. Primero, impide la discriminación entre "hombres cultos" y "hombres

incultos" que el término podía tener desde el romanticismo; Se hablará de diferencias culturales, en todo caso. Segundo, también evita la discriminación de pueblos que, como los nativos de América, fueron vistos por los europeos como "salvajes" por el solo hecho de tener "cultura" distinta.

Resumiendo, este uso actual del término cultura asigna, como se dijo arriba, el conjunto total de las prácticas humanas, de modo que incluye las prácticas: económicas, políticas, científicas, jurídicas. Religiosas, discursivas, comunicativas, sociales en general. Algunos autores prefieren restringirse el uso de la palabra cultura los significados y valores que los hombres de una sociedad atribuyen a sus prácticas.

Hay que señalar que cuando se estudian los hechos sociales, por ejemplo la economía o el Arte, se toman esos aspectos en forma parcial aunque en la realidad están estrechamente relacionados. Esto ocurre por la imposibilidad del pensamiento humano abarcarlo en su compleja red de interrelaciones. No está de más insistir en que no hay práctica social que esté desvinculada de las restantes, formando un todo complejo y heterogéneo de recíprocas influencias. Así, no puede explicarse cabalmente la historia del arte, para continuar con el mismo ejemplo, si no se hace referencia a la historia económica, a la política, a las costumbres, la moral, las creencias, etc., de la época. Esta es la razón por la cual cuando se estudia la cultura se prefiere el sentido segundo de los mencionados párrafos arriba, el de los significados y valores que los hombres atribuyen a su praxis.

En las ciencias sociales, el sentido de la palabra cultura es más amplio, abarca el conjunto de las producciones materiales (objetos) y no materiales de una sociedad (significados, regularidades normativas creencias y valores). Con el aporte de la antropología, la cultura debe incluir: bienes materiales, bienes simbólicos (ideas), instituciones(canales por donde circula el poder: escuela, familia, gobierno), costumbres(reunirse para cenar entre gente amiga o familiares) , hábitos , leyes y poder (ya que este también es parte de la cultura.

Entonces se puede plantear que toda sociedad tiene cultura, y es puesta en práctica, por las personas que se interrelacionan. Toda cultura se manifiesta en una sociedad. A lo cual cabe decir que sociedad es igual a la cultura. Son la misma cara de una moneda. Esta no es algo que se tiene (como generalmente se dice), sino que es una producción colectiva y esa producción es un universo de significados, ese universo de significado está en constante modificaciones. No puede ser vista como algo apropiable. Es una producción colectiva de un universo de significados que son transmitidos a través de las generaciones.

Existen múltiples definiciones de lo que es la cultura, cuyos elementos componentes son necesarios a tener en cuenta cuando se desea comprender los procesos que se relacionan con la misma, de esta forma la Real Academia Española, 2001 (RAE) nos aclara que este término proviene del latín cultura que significa cultivo, conjunto de conocimientos que permiten a alguien desarrollar su juicio crítico, modos de vida, costumbres, grado de desarrollo artístico, científico e industrial de un grupo social en una época.

Shein (1985), Robbins y Rivero (1992) hablan de la existencia de subculturas sólidas que provocan que la cultura principal pierda su capacidad centralizada y de integración. Estos son propios de grandes organizaciones que reflejan problemas y situaciones comunes de los integrantes manifestándose en los diferentes departamentos y/o áreas descentralizado de la organización.

Su definición popular según Real Academia Española (RAE) son el conjunto de manifestaciones que se expresa en la vida tradicional de un pueblo. Fried (1995), citado por Mata (2004), señala que la cultura es: “comprensión que la gente tiene sobre su propio universo, y que guía su interpretación de los eventos, sus expectativas y acciones en ese universo. La cultura emerge a lo interno de cada grupo que comparte las mismas experiencias en un mundo más amplio” (Mata ,2004).

Delgado (1990: 25), aporta nuevos elementos sosteniendo que la “cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y

trasmitidos por los miembros de una comunidad". Kurt Lewin (citado por Newstron ,1991) "asegura que el comportamiento individual depende de la interacción de las características personales y el ambiente que lo rodea (Clima organizacional), siendo parte de ese ambiente la cultura social que va a proporcionar amplios pistas de cómo se conducirá una persona en un ambiente específico". Robbin (1999) agrega que la cultura cumple funciones dentro de la organización al: definir sus límites, transmitir sentido de identidad, facilitar la creación de un compromiso personal y proporcionar estabilidad al sistema social.

Según Vigostky (1987) "el desarrollo humano se caracteriza por la capacidad de adquirir herramientas psíquicas cuyo objetivo es gobernar los procesos de actuación ajena y propia". Zarzar (2003) expresa que: "la cultura crea formas especiales de conducta, cambia el tipo de la actividad de las funciones psíquico. Ella construye nuevos estratos en el sistema del desarrollo de la conducta del hombre [...]. En el proceso del desarrollo histórico, el hombre social cambia los modos y procedimientos de su conducta, transforma los códigos y funciones innatas, elabora y crea nuevas formas de comportamiento, específicamente culturales". (Vigostky ,1987:38), (Zarzar ,2003: 69)

Para Ferreres (1992 citado por Murzi 2006) "lo que estudiamos en un colectivo humano no es la cultura ideal, ni tan siquiera la real, sino la construcción cultural en un espacio y un tiempo determinado".

El desarrollo cultural se da en función del Aprendizaje y de la comunicación del individuo en el medio histórico. El desarrollo cultural se entiende como el resultado del intercambio entre la información genética y el contacto experimental con las circunstancias reales de un medio históricamente constituido (Zarzar 2003: 69-70).

Para Bruner (1986:6) "la mente no puede existir sino dentro de una cultura, ya que la evolución de la mente homínide esta ligada al desarrollo de una forma de vida compartida por los miembros de una comunidad". La cultura es algo superargónico que da forma a las mentes de los individuos, la expresión individual de la cultura

radica en la producción de significados, en asignar significados a las cosas, en diferentes ambientes, en ocasiones particulares” (Zarzar, 2003; 85).

Bruner (1996), citado por Zarzar 2003 señala que “la cultura aunque hecha por el hombre, configura y hace posible los trabajos de la mente humana. Desde este punto de vista el aprender y el pensar están situados siempre en un contexto cultural y dependen siempre de la utilización de los recursos culturales, aun las variaciones individuales en cuanto a naturaleza y el uso de la mente pueden ser atribuidas a las diversas oportunidades que los diferentes contextos culturales proporcionan, aunque no son la única fuente de variaciones en el funcionamiento mental”.

La cultura es inherente al ser social, es como este vive y se desarrolla en colectivo estando organizado y conformando una cultura organizacional, la que ha sido entendido por Rios(2007) como el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de esta su forma de comportamiento.

Los autores anteriores sostienen que las subculturas van a proporcionar un marco de referencia en que los miembros de la organización interpretan actividades y acontecimientos difíciles de precisar al estar constituidas por conductas individuales. Las universidades poseen complejas estructuras académicas y no escapan a la existencia de , lo que hace necesario: conocer sus problemas, integrar al personal bajo los objetivos primordiales, pueden formar equipos de trabajo y buscar las necesidades de los docentes para su motivación en la universidad, lo cual podrá tributar a una cultura fuertemente organizada, lo que estará siempre sujeta a la percepción individual que tiene cada uno de los integrantes acerca de las características, cualidades de su organización , o sea, su clima organizacional.

La cultura en la universidad es dinámica, pues es el producto de un proceso de construcción colectiva que está en constante cambio con el tiempo pudiendo ser transformada en gran medida por la educación formal, no formal e informal .Las existencias de subculturas nos permiten poder decir que dentro de la cultura de la

universidad existe una cultura profesional docente que se mueve en un marco interpretativo entre lo que se establece y lo que se hace.

A la universidad se le exige y demanda que forme profesionales y así debe ser, pero nunca enteramente "profesional" lo que coloca al profesorado en el dilema de que hacer, qué aspectos atender, a qué atenerse. Entendiéndose como profesional a "ejercer una práctica, praxis, que deriva de un conocimiento científico, que tiene sus fundamentos en elementos científicos " (Peña ,2003). Este autor critica el modelo del profesional que se desarrolla en el conocimiento prendido de la utilidad olvidando el conocimiento no aplicable, el cual puede ser el fruto de un profesorado fuertemente profesionalizado representado en la cultura profesional docente de los miembros que la integran.

Como ya se ha hecho alusión, González, (2000 y 2003) señala que la misión de la educación Superior en Cuba es la formación de profesionales entendida como individuos competentes, responsables y comprometidos con el desarrollo social, es trascender a una concepción amplia humana como sujeto orientado a la actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional que le permita perseverar en la búsqueda de soluciones a los problemas. Esto implica formación profesional.

1.2. El proceso de formación de la cultura profesional docente.

La formación integral de la estudiante concebida no como objeto, sino como sujeto de su aprendizaje se logra con una cultura profesional docente que esté en sintonía con lo que se aspira. Al respecto Murzi(2006) alude que el profesorado universitario posee una fuerte tendencia a construir su identidad y desarrollar su trabajo en forma individual, hasta tal punto de ser una característica de la universidad y sugiere desarrollar la cultura profesional docente desde el trabajo colaborativo para lo cual se apoya en los planteamiento de Ferreres (1992) y Escudero (1995).

Lo antes expuesto hace necesario reflexionar sobre, ¿Qué significa la cultura profesional docente? Para Hargreave, (2003) " es a través de la forma de la cultura de los profesores que los contenidos de aquellas culturas se reconocen, se

reproducen y se redefinen ". Murzi (2006) coincide con el autor cuando alude al contenido (actitudes, valores creencias, es decir a lo que piensa, dice y hace el profesor) y la forma (entendida como la manera en que se asocia y se relacionan entre ellos).

Ferreres (1992), citado por Murzi (2006) señala: "son los usos prácticos entendidos como formas de pensamientos, modos de vidas y formas de relación los que debemos reconstruir para conformar la cultura profesional de los docentes ".

Al hablar de la cultura profesional del docente universitario es necesario cuestionarse. ¿Qué significa ser un docente universitario? González (2003) desde la perspectiva humanista de la educación lo cataloga como " no solo un conocedor de la ciencia que explica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporánea que lo capacite para diseñar y enseñar. Disciplina un proceso de enseñanza aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad ".

Imbernom, (1994, 1999, 2001, 2002) y Freire (1998) citado en González (2004) conciben al profesor como "persona que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo que le conduce a la autonomía moral y profesional". Para esta autora "la autonomía profesional es un elemento esencial que transita por la reflexión crítica y comprometida sobre su práctica educativa y el profesor tiene como función principal la formación integral del estudiante".

"La cultura profesional del docente universitario se expresa en su carrera, la que está sujeta a continuas transformaciones por procesos que tienen varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado, formación permanente, entrenamiento, formación en servicio, lo que se ha globalizado en desarrollo profesional, que incluye formación pedagógica inicial y permanente, que es construir su identidad profesional", (Sánchez ,1997).

Villar, J (2007) define el desarrollo del profesorado universitario: "es teoría y práctica de la facilitación de la mejora en la actuación del profesorado en una variedad de dominios, incluido el intelectual, el institucional, el personal, el social y el pedagógico"

Como podemos apreciar este concepto refleja el contenido y la forma considerado por Hargreave (2003); pero el Ministerio de educación de España ofrece elementos interesantes al definir el desarrollo profesional como: " cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades ". (Sánchez ,1997)

Cuba establece como prioridad la preparación y superación pedagógica y científica – técnica de sus docentes en la aspiración de convertir al país en una gran universidad, concibiéndola como un proceso permanente y continuo donde la formación docente es entendida como desarrollo profesional y se identifica con las concepciones humanistas que centra su atención en el profesor como sujeto de su desarrollo personal y profesional " (Ojalvo, 2005: 26).

Atendiendo a los señalamientos hechos por los autores citados, a continuación se sintetiza la clasificación de Hargreaves (2003) sobre las formas que puede adoptar la cultura profesional:

a) Individualismo. Esta forma de cultura está caracterizada por el aislamiento del profesor en el ejercicio de la enseñanza, está aislado del resto de compañeros de trabajo y en su propio desarrollo profesional, sin formar parte de grupos de trabajo dentro de la organización, con lo cual da y recibe poca ayuda. Su trabajo de planificación no es compartido en la mayoría de los casos y se dan pocos momentos de reflexión compartida sobre su práctica docente. Este aislamiento en la práctica permite al profesor mantener el nivel de intimidad protegiéndose de posibles interferencias exteriores o críticas, pero también impide la posibilidad de recibir reconocimiento por parte de colegas o compañeros, lo que les priva de recibir

información sobre su valor, mérito y competencia procedente de adultos, es decir, de personas que no son sus alumnos para el momento. A pesar de múltiples esfuerzos por la mejora y la innovación, el individualismo permanece en la cultura del profesorado.

Los profesores enmascaran el temor a una posible evaluación detrás de la «autonomía» con lo cual mantienen alejados a los observadores; de esta manera esconden la resistencia a compartir problemas surgidos en el aula, por miedo a quedar como «incompetentes». Sin embargo, Hargreaves (2003), resalta el hecho de que el individualismo no tiene por qué tener una connotación negativa, no todo individualismo es perjudicial para la institución educativa. Se distinguen tres determinantes del individualismo:

- El restringido: cuando los profesores trabajan solos debido a causas administrativas que actúan como obstáculo para trabajar de otro modo.
- El estratégico: cuando se refiere a la creación de pautas individualistas de trabajo como respuesta a las eventualidades del ambiente laboral.
- El electivo: referido a la opción libre de trabajar solo como forma preferida de actuación profesional, incluso cuando exista motivación y condiciones favorables para trabajar en colaboración con los compañeros.

b) Balkanización. Se caracteriza por la presencia de subgrupos dentro del grupo social, muchas veces aislados y enfrentados entre sí. Los grupos se configuran por afinidades personales, académicas y políticas, lo cual se ve reforzado por la fragmentación disciplinar del currículo y la organización por áreas de conocimiento. Esta forma de cultura entorpece el desarrollo de cualquier proyecto común, la interdisciplinariedad del currículo y el seguimiento de los estudiantes. Esta forma de cultura presenta cuatro características:

(1) Permeabilidad reducida, es decir los pequeños grupos están aislados entre sí, con límites claramente definidos.

(2) Permanencia duradera, una vez que se han conformado los pequeños grupos es difícil que se deshagan, tienden a perdurar en el tiempo.

(3) Identificación personal, cada individuo se identifica con su subgrupo, lo que reduce la capacidad de relacionarse con otros grupos.

(4) Carácter político, es decir, los intereses personales privan, existe la codicia y los agravios, luego algunos se consideran ganadores y otros perdedores. No se permite la entrada a personas que pertenecen a otro grupo con el fin de conservar el poder y no permitir que esa «otra» persona pueda desarrollarse como ellos.

c) Colegialidad artificial. Está caracterizada porque el trabajo en equipo se hace por imposición de la institución. La institución fija el tiempo y el espacio para el desarrollo del trabajo en equipo y los equipos no se conforman espontáneamente sino por órdenes emanadas desde fuera del grupo.

d) Colaboración. Está caracterizada por el trabajo común, en el que se comparten problemas, preocupaciones, iniciativas, proyectos; se expresa en ayuda, reflexión conjunta y planificación; todos los miembros del grupo trabajan para fines comunes. De esta manera se reduce la incertidumbre y se estimula el compromiso. Las relaciones profesionales se caracterizan por ser:

(1) Espontáneas porque surgen de cada individuo, pueden estar o no apoyadas por la administración y se mantienen por iniciativa de la misma comunidad de profesores.

(2) Voluntarias porque no surgen por la imposición de la administración, sino del deseo de cada persona por trabajar juntos.

(3) Orientadas al desarrollo, ya que los profesores trabajan juntos para desarrollar tareas y objetivos comunes.

(4) Omnipresentes en el tiempo y en el espacio porque usualmente no se establecen horarios rígidos para las reuniones, muchos de los encuentros son informales, breves y frecuentes. Pueden estar representados por intercambio de miradas, palabras, ofrecimiento de ayuda en momentos difíciles.

(5) Imprevisibles porque los resultados de la colaboración no pueden preverse fácilmente.

e) Mosaical. Forma cultural propia del postmodernismo, donde los límites entre grupos se borran y las funciones de los miembros del grupo y sus relaciones con el contexto son flexibles, dependiendo de los intereses y objetivos.

De la clasificación anterior se desprende la importancia que tendría potenciar la cultura de la colaboración en un grupo social concreto como factor esencial para asumir las innovaciones. Hargreaves (2003) propone la colaboración como solución para tantos momentos difíciles que los educadores se ven obligados a enfrentar y para lo cual presenta los siguientes principios:

- Funciona como apoyo moral, ya que ayuda a los individuos a enfrentar problemas contando con el apoyo de los compañeros.
- Aumenta la eficiencia, porque elimina las duplicaciones y propicia la continuidad y complementariedad entre las asignaturas y los profesores.
- Reduce el exceso de trabajo al permitir compartir las obligaciones.
- Se crean expectativas comunes debido a la participación en tareas que persiguen un mismo fin.
- Reduce la incertidumbre y crea la confianza colectiva.
- Capacita al profesorado para actuar con mayor confianza en sí mismos.
- Actúa como fuente de reflexión compartida sobre la práctica, esta se reformula con sentido más crítico. Incrementa la oportunidad del profesorado de aprender unos de otros.
- El profesorado interpreta los cambios como fuente de aprendizaje continuo.
- Es una fuente importante de oportunidades de crecimiento profesional y, finalmente, es una premisa para el aprendizaje del profesorado en la organización escolar.

Así como la colaboración representa tantas ventajas en un centro educativo, puede ser fuente generadora de peligros. Puede llegar a ser una colaboración cómoda y complaciente si se utiliza solamente para las áreas más seguras para el profesorado; conformista, si llega a suprimir la soledad, momentos importantes para la creatividad. Podría ser artificial si la administración la utiliza como control, si es usada para asegurar el compromiso de los profesores.

Cabe resaltar que ningún grupo social concreto se ajusta con exactitud a una forma de cultura. Generalmente, se da una mezcla de los distintos tipos de cultura aunque predomine alguno más que otro.

Etapas de la cultura profesional docente.

1. Exploración y orientación respecto al contexto: aquí se construye una representación inicial de lo que será objeto de acción.
2. Elaboración y proyección de acciones: se elaboran los por qué, qué, cómo y cuándo vinculados a la actividad docente.
3. Transformación efectiva y valorativa: el docente se desempeña en el logro de las transformaciones previstas, valora resultados y traza nuevas metas. Se evidencia el carácter activo del docente.

A partir de lo ya explicitado, se concluye que : la cultura profesional del docente universitario son las actitudes, los valores, las creencias, las maneras de asociarse y de relacionarse del profesorado universitario, así como la responsabilidad con su preparación pedagógica para llevar a cabo la docencia universitaria, teniendo en cuenta la instrucción y la educación, las nuevas tecnologías y los medios para potenciar en los estudiantes el sentido de pertenencia, el compromiso con su profesión y con el desarrollo de su país enmarcados en el modelo del profesional.

Por tanto, utilizar alguna de las clasificaciones existentes ayuda a agrupar categorías, sirve para hacer comparaciones, mediciones, diferenciaciones de un fenómeno que se está estudiando. Así, resulta de gran utilidad tenerlas presente, por

cuanto permiten caracterizar la forma de cultura profesional dominante en un contexto determinado.

1.3. La cultura profesional docente desde las características de la universidad cubana.

Desde la perspectiva de la misión de la universidad, preservar la cultura es, ante todo garantizar la transferencia del acervo cultural de la humanidad de una generación a otra. Cuando en una universidad en una clase un profesor y sus estudiantes juntos desarrollan el proceso de formación, más allá de ese hecho fenomenológico y casual de un determinado profesor y un cierto número de estudiantes hay una relación esencial de carácter generacional. La generación portadora del conocimiento, representada por el profesor traslada el mensaje cultural a la generación en formación.

La universidad, unida a la necesidad de preservar la cultura requiere un trabajo orgánico para desarrollarla desde sus procesos sustantivos. Desarrollar la cultura es una condición indispensable de la universidad moderna y una de sus diferencias esenciales con la de etapas anteriores. El modo más integral de desarrollar la cultura es la investigación científica, por eso a la universidad moderna le es igualmente consustancial el quehacer investigativo.

La universidad cubana actual es científica, tecnológica y humanista porque se van convirtiendo gradualmente en centros de investigación científica como parte de su quehacer cotidiano. El desarrollo tecnológico constituye un pilar fundamental en los centros de educación superior, es por ello que garantiza la formación de los profesionales necesarios para asegurar la introducción de nuevos avances tecnológicos. El carácter humanístico se sustenta en una concepción cuya visión de la formación rebasa lo instructivo y cognitivo y centra su atención fundamental en el hombre, en el desarrollo pleno de su personalidad, por lo tanto los aspectos significativos, conscientes, de compromiso social, devienen en la prioridad principal. Para lograrlo, no basta con introducir determinadas materias humanísticas en los currículos, se requiere de transformaciones curriculares de mayor importancia en la que todas las disciplinas académicas a partir de sus propias posibilidades de

desarrollar lo humanístico participen coherentemente de esta labor. Unido a ello, la universidad toda debe vivir un clima de influencias de tal tipo, abarcando no sólo a profesores y estudiantes, sino a toda la comunidad universitaria con un enfoque integral para esta labor.

Como colofón de lo expresado con anterioridad, es obvio que la universidad es científica, tecnológica y humanística y la formación de los profesionales se estructura a partir de un modelo de amplio perfil y la cualidad fundamental es la profunda formación básica.

El proceso de formación profesional es eminentemente social y como tal debe ser visualizado en el contexto de la función asignada a la educación en su momento histórico determinado, en el que está definido el perfil de ciudadano y el proyecto de país al que se aspira. Desde esta perspectiva, hay que reconocer que la comunidad y los contextos locales también efectúan demandas por elevar la calidad y acceder a los conocimientos necesarios para una participación social plena.

Dentro de las acciones que se realizan aparece la formación permanente de docentes, la cual es un tema que ocupa a diversos expertos en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de políticas, modelos y tendencias orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el interés central de estimular la excelencia del proceso pedagógico, fundamentalmente en esta época de cambios culturales, históricos y sociales, que se perfilan como determinantes del devenir cultural, histórico y social de diversas partes del mundo, donde la demanda fundamental tiene un carácter integral y abarca diversas esferas de actuación humana.

1.3.1. La cultura profesional docente desde el proceso de formación que sustenta la universidad en Cuba.

La formación del profesional implica caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una carrera universitaria. Para el éxito del mismo resulta vital fusionar las tres dimensiones que lo sustentan:

1. Dimensión instructiva (dotar al alumno del conocimiento y las habilidades esenciales de su profesión)
2. Dimensión desarrolladora (desarrollar en él las competencias profesionales para asegurar su desempeño laboral exitoso, es decir el vínculo entre el estudio y el trabajo)
3. Dimensión educativa (abarca todo el sistema de influencias que sobre el estudiante se ejerce desde su ingreso en la universidad hasta su graduación)

Tomando como premisa básica lo anteriormente expresado es que las carreras en la Educación Superior deben sustentar su accionar y trabajar cohesionadamente a partir de los documentos rectores que rigen los procesos sustantivos en ellas. Es por esa razón que dicho proceso asume las siguientes dimensiones:

1. Pertinencia e impacto social.
2. Profesores.
3. Estudiantes.
4. Infraestructura.
5. Currículo.

Si la formación del profesional es un proceso; en cada curso académico se debe realizar un análisis de los resultados del mismo en aras de una proyección a corto, mediano y largo plazo con el propósito del perfeccionamiento de las carreras.

Cada uno de los indicadores explicitados con anterioridad se soporta en normas que regulan su comportamiento con calidad y se articula con los presupuestos establecidos en el Reglamento Docente Metodológico.

A continuación se expresan:

1. Pertinencia e impacto social.

Significa que la carrera responde a su encargo social y contribuye al desarrollo socioeconómico del territorio al cual tributan sus egresados.

Incluye los siguientes aspectos:

- La carrera logra amplia proyección hacia el territorio y se inserta a los principales programas de desarrollo vinculados a su área del conocimiento.
- Los profesores gozan de reconocimiento por su activa participación en la solución de problemas y se logra una activa y sistemática presencia de los estudiantes de años superiores en tareas de esta índole.

Las principales entidades laborales del territorio valoran la calidad de los egresados, reconociendo el nivel de preparación teórica y la capacidad de enfrentar con independencia y creatividad las tareas profesionales a su cargo.

- Profesores.

La variable incluye:

- Los profesores se destacan por su calidad de educadores, la sólida preparación académica y la maestría pedagógica, lo cual es reconocido por los alumnos a través de su satisfacción con la calidad de la formación.
- Los profesores a tiempo completo poseen una alta capacidad para el trabajo de investigación científica, lo cual se materializa en un número importante de ellos titulados de Doctor o Máster.
- Se satisface plenamente la pirámide de categorías docentes.
- Un número importante de profesores poseen las dos categorías docentes principales de la Educación Superior cubana (Prof. Titular y Profesor Auxiliar)
- Los profesores Titulares y Auxiliares que asumen los colectivos de disciplinas participan tanto en la dirección del trabajo científico como en los exámenes estatales.

El claustro se fortalece con un conjunto de profesores a tiempo parcial debidamente preparado y categorizado, seleccionado de entre los profesionales del territorio y participan activamente en el proceso de formación.

2. Estudiantes.

La variable hace especial énfasis en:

- Los estudiantes se destacan por una participación protagónica como sujetos activos de su proceso formativo y tienen una adecuada preparación general básica.
- Participan en diversas tareas de impacto social.
- Entre los estudiantes de los años superiores se alcanzan buenos resultados en el dominio de los modos de actuación profesional, lo cual se avala en los resultados de los exámenes integradores, los estatales y el trabajo científico.
- La organización del trabajo de las disciplinas y los colectivos de años posibilita la atención personalizada a los problemas académicos y educativos de los alumnos.

3. Infraestructura.

En la variable se tiene en cuenta los siguientes indicadores:

- Adecuado aseguramiento bibliográfico y acceso al mismo (textos básicos, complementarios y materiales en soporte digital).
- Equipamiento de computación de última generación en laboratorios estudiantiles con facilidades de acceso a INTRANET e INTERNET.
- Base material en los laboratorios en correspondencia con las necesidades del currículo.

4. Currículo.

En la variable se priorizan los siguientes indicadores:

- El trabajo metodológico se organiza como un sistema y está dirigido a enfrentar los problemas actuales del proceso de formación.
- El diseño de los años y las disciplinas permite asegurar una plena integración de los objetivos al modelo del profesional.

- Se destaca la calidad de la estrategia educativa la cual responde a los objetivos del profesional.
- Los proyectos educativos se conciben como un sistema coherente dirigido a cumplir con calidad los objetivos de cada año.
- Se logra un trabajo de calidad en las estrategias curriculares y(Idioma extranjero, Computación, Historia de Cuba, Medioambiente ,Dirección, ...)
- Se destaca la calidad de la estrategia de permanencia.
- La actividad investigativa y laboral se desarrolla con calidad, destacándose el dominio de los diferentes modos de actuación profesional.
- Es elevado el rigor científico de los trabajos de curso y de diploma y están en función de necesidades del territorio.
- La presencia de asignaturas optativas en los diferentes años es diversa y responde a los intereses educativos y son combinadas armónicamente con las materias de carácter obligatorio.

La formación humanista de los estudiantes es un aspecto importante para su formación integral.

1.4 El departamento docente. Funciones y su relación con la cultura profesional docente.

- El profesor está apremiado de superación y preparación permanente, ya que los sistemas de formación profesional actuales están quedando rápidamente desfasados con respecto a las necesidades planteadas por una sociedad en cambio. Es indudable que en la satisfacción de estas demandas juega un papel esencial la forma de concebir y ejercer la profesión. Al respecto se ha expresado que “el profesor es, sin duda, uno de los protagonistas principales de estos cambios” (Martínez, 2005:3).
- El concepto de profesor desde el punto de vista amplio, es el que sabe de forma magistral sobre una rama del saber, el más que sabe y conoce secretos

de esa rama. Desde una concepción estrecha, es aquel, que se dedica a la educación y a la enseñanza de manera profesional, para lo cual domina habilidades, conocimientos, hábitos y valores que forman en sus estudiantes. Por ello como planteara Fidel Castro: “No puede tener métodos artesanales y rudimentarios, sino ser capaz de orientarse independientemente como un intelectual revolucionario que toma partido ante los problemas y es capaz de hallar soluciones desde las ciencias, desde la ideología” (Castro, 1998:4) De ahí la necesidad de su nivel profesional, compromiso social y político.

- “Nada cambia una institución educativa si la mente y el corazón de los profesores no cambia. Los maestros, son quienes en última instancia, deciden o determinan lo que les sucede a los alumnos” (Reinosa ,2002:45). Sirva lo expresado, para resaltar el papel del desempeño del profesor como agente principal del cambio educativo. Dentro de la optimización del proceso docente-educativo, el trabajo metodológico constituye la vía principal para la preparación de los profesores, con vistas a lograr la concreción del sistema de influencias que permiten dar cumplimiento a las prioridades del MES.
- Lo anteriormente planteado no ofrece dudas que los profesores, como profesionales de la universidad, asuman la superación y preparación profesional como una necesidad de la educación superior a lo largo de la vida, respondiendo a la idea de que la formación no termina nunca y que el ser humano, si quiere continuar su camino vital, necesita actualizar sus conocimientos y abrirse a las nuevas realidades que, en cada momento, presiden el desarrollo de la civilización.
- Esta reflexión deja claro que se concibe al profesor como un ente activo y dinámico que está aprendiendo durante toda la vida para flotar a la altura de su tiempo, reflexionar sobre su práctica educativa y transformarla, convirtiendo a su propia universidad en un elemento dinámico, en el sistema de superación, lo cual favorece el desarrollo personalógico de las nuevas generaciones en correspondencia con la acelerada producción de conocimiento que caracteriza la revolución científico-técnica de la época actual.

- La preparación de los profesores antes del triunfo de la Revolución Cubana no constituía una política estatal, la misma se reducía a un autodidactismo propio y a los esfuerzos aislados de algunas instituciones, donde se destaca la labor realizada por la Universidad de La Habana en el desarrollo de cursos, conferencias y seminarios. Estas experiencias condujeron a la creación en 1941 de la Escuela de Verano encargada de esas actividades de superación y perfeccionamiento. Las restantes universidades del país, Las Villas y Santiago de Cuba, realizaron esfuerzos similares aunque con un resultado más limitado, ya que no todos los profesores tenían posibilidades de acceder a estas actividades, algunos por limitaciones geográficas; otros, económicas.
- Con el triunfo de la Revolución se abren las puertas de la educación a todo el pueblo, lo cual promueve una política educativa donde la formación y superación de los profesores ocupa un lugar primordial, quedando establecida mediante el Decreto Ley 2099 del 7 de julio de 1959 la obligatoriedad de la asistencia de los profesores a todos los cursos de perfeccionamiento que organizaba el Ministerio de Educación. A raíz de estas transformaciones que se van produciendo en el Sistema de Educación Cubano, surge entonces, como vía para lograr la preparación de los profesores, el trabajo metodológico. Este ha sido conceptualizado normativamente en las distintas etapas del desarrollo del Sistema Nacional de Educación.
- En la R/M 269/1991 se declara que el trabajo metodológico: "... es el que se desarrolla, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias y necesidades de nuestra sociedad en la formación profesional. Con él se concreta la calidad del proceso docente educativo, la preparación de los profesores y la elaboración de los medios de enseñanza." Se expresa, además, como "una vía fundamental para elevar la calidad del proceso docente educativo y ayudar a los profesores a su superación en la realización de actividades colectivas y con el apoyo de los niveles superiores de educación" aparece en la R/M 80/93. En la R/M 95/94 se explicita el trabajo metodológico como "una acción preventiva, una vía decisiva para elevar progresivamente la

calidad del proceso docente-educativo y contribuir a la superación de los profesores”.

- A partir del año 1999, en la Resolución 85/99 en precisiones para el desarrollo del trabajo metodológico en el Ministerio de Educación, este cobra más fuerza y se define como : “el sistema de actividades que de forma permanente se ejecuta con y por los profesores en los diferentes niveles de educación, con el objetivo de elevar su preparación político-ideológica, pedagógica-metodológica, científica para garantizar las transformaciones dirigidas a la ejecución eficiente del proceso docente educativo, y que en combinación con las diferentes formas de la superación profesional y postgraduada permitan alcanzar la idoneidad de los cuadros y del personal profesor.”
- En la Carta Circular 01/2000 se puntualiza que “el trabajo metodológico es el conjunto de acciones que se desarrollan para lograr la preparación del personal profesor, controlar su auto superación y colectivamente elevar la calidad de la clase. Se diseña en cada centro, en correspondencia con el diagnóstico realizado a cada profesor”. En la Resolución Ministerial 210/07 el trabajo metodológico es definido como “La labor que apoyados en la Didáctica, realizan los sujetos que intervienen en el proceso docente educativo, con el propósito de alcanzar óptimos resultados en dicho proceso, jerarquizando la labor educativa desde la instrucción, para satisfacer plenamente los objetivos formulados en los planes de estudio”.
- La R/M 210/07 (2007; 14:25) del Ministerio de Educación Superior que norma el trabajo metodológico a este nivel, tanto de forma individual como colectiva, donde por trabajo metodológico individual se entiende como la labor de auto preparación que realiza el profesor en los aspectos científicos-técnicos, didáctico, filosófico, político, ideológico e informático requeridos para el desarrollo de su labor docente, constituye premisa fundamental para la efectividad del trabajo metodológico que realiza el profesor de forma colectiva.

- En Educación Superior el trabajo metodológico colectivo tiene como rasgo esencial el enfoque de sistema y se lleva a cabo en cada uno de los niveles organizativos del proceso docente educativo, como vía de perfeccionamiento en cada nivel.
- Estos niveles son los encargados de dirigir esta labor en los colectivos de carrera, año, disciplina y asignatura, según corresponda, proyectando además las estrategias pedagógicas comunes, en correspondencia con su papel y lugar en la estructura del centro de Educación Superior, dirigidas al perfeccionamiento del proceso docente-educativo, expresando las mejores experiencias de los colectivos metodológicos en los claustros para su generalización y teniendo como base los objetivos generales previstos en el modelo de profesional.
- Los problemas detectados durante el proceso docente educativo se toman como punto de partida para establecer los objetivos a alcanzar con el trabajo metodológico, estos objetivos se concretan en acciones específicas utilizando las formas y tipos que establece el reglamento u otras que surjan en la dinámica de este trabajo. Las acciones se plasman en el plan de trabajo metodológico del curso académico. Los planes de trabajo metodológico de cada colectivo y nivel de dirección se elaboran a inicio del curso académico y se adecuan para cada tiempo lectivo, en correspondencia con el diagnóstico y los resultados que se vayan alcanzados.
- Desde la concepción del reglamento de trabajo metodológico en R/M 210/07, fundamento teórico que se asume en la presente investigación, se apunta que “el trabajo metodológico es el sistema de actividades que de forma permanente y sistemática se diseña y ejecuta por los cuadros de dirección en los diferentes niveles (carrera, disciplina, asignatura), para elevar la calidad de proceso docente educativo, a través de la preparación política ideológica, pedagógico-metodológica y científica de los docentes, logrando a su vez una adecuada integración de las clases con la actividad investigativa y laboral, así como con

las tareas de alto impacto social y demás tareas de carácter extracurricular que cumplen los estudiantes”.

- Las formas fundamentales de Trabajo Docente Metodológico con: R/M210 (2007):21
- Docente metodológico.
- Científico-metodológico.
- Del rol profesional se derivan las tareas básicas: instruir y educar, las funciones profesionales: docente metodológica, investigativa y orientadora, así como los contextos de actuación profesional: la escuela, la familia y la comunidad. En tal sentido, no se proponen nuevas formas, sino que a partir de ellas se plantea una organización y tratamiento didáctico en función de la preparación del profesor por afrontar el fomento de la cultura profesional docente.

Si se toma como base los elementos claves sobre la conceptualización de un departamento docente en una institución de educación superior, este puede definirse como un tipo de unidad académica básica que tiene la responsabilidad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar de manera integrada, bajo criterios de calidad, pertinencia, eficiencia y eficacia las funciones de docencia, investigación y extensión, propias del área de conocimiento en correspondencia con las necesidades, demandas y expectativas de la sociedad.

El departamento docente considerado modernamente como un sistema abierto al aprendizaje, puede ser apreciado también, como una constante interacción con el medio externo, con una multiplicidad de propósitos y funciones en el contexto externo e interno de la institución educativa, en la que existe una generación de conocimiento que propician la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad de las actividades académicas, donde se apremia la identidad e integración académica, en la que tiene lugar una cultura que impulsa la gestión de la calidad del proceso.

1.5 El trabajo metodológico como vía para el fortalecimiento de la cultura profesional docente.

Dentro de la preparación permanente del personal docente el trabajo metodológico ha sido una de las vías empleadas con tal propósito. El desarrollo del trabajo metodológico en la escuela cubana ha transitado por diferentes etapas, que responden a los cambios educativos y las necesidades de preparación de los docentes para lograr elevar la CPD.

En el curso escolar 1990-1991 se dicta por el Ministerio de Educación Superior la Resolución Ministerial 269/91 donde se plantea que ``el trabajo metodológico es el trabajo de dirección del proceso docente educativo que se desarrolla en la Educación Superior con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias y necesidades de nuestra sociedad en la formación de profesionales del nivel superior, concretado en los objetivos que se establecen en los planes y programas de estudio; su propósito fundamental es elevar la calidad del proceso docente educativo y su resultado: el egresado. (RM 269/91 del MES). En esta definición se enfatiza en que el trabajo metodológico es el trabajo de dirección del proceso docente educativo que se desarrolla en la Educación Superior, aspecto en el cual no se coincide totalmente; pues no es solo esto, sino también la actividad que contribuye a elevar la CPD de los docentes en la enseñanza universitaria. El trabajo metodológico no es espontáneo; es una actividad planificada. Debe distinguirse por su carácter sistemático y colectivo, en estrecha relación con, y a partir de, una exigente autopreparación individual, y entre sus elementos predominantes se encuentran: el diagnóstico, la demostración, el debate científico y el control. En el mismo se consideran tipos esenciales de actividades metodológicas a desarrollar (RM 119/2008).

Es por esto que en la Resolución 210/07 se plantea que el trabajo metodológico puede realizarse de forma individual y colectiva. La primera es la labor de autopreparación que realiza el docente en el contenido, la didáctica y los aspectos sicopedagógicos requeridos para el desempeño de su labor docente y educativa. Esta autopreparación, orientada, planificada y controlada por el jefe inmediato superior, es la base de la cultura profesional del personal docente y premisa

fundamental para que resulte efectivo el trabajo metodológico que se realiza de forma colectiva, lo cual requiere de esfuerzo personal y dedicación permanente. El tiempo que se dedique a esta actividad estará en dependencia de la experiencia del docente, de su nivel de preparación y de las necesidades concretas para el desarrollo de una buena clase y de actividades con calidad, pues este es un proceso de formación continua que no termina.

No es solo la dimensión administrativa del proceso docente educativo, sino algo más, pues durante la realización de este trabajo los docentes elevan su preparación político ideológica, docente metodológica, investigativa y logran el desarrollo de su cultura profesional docente. Se enfatiza en que el componente investigativo del trabajo metodológico juega un papel decisivo tanto en la transformación del docente para lograr mejores desempeños en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, como en su propia autopreparación, facilitándole la aprehensión de conocimientos para su superación pedagógica.

La preparación permanente de los docentes resulta primordial para cumplir con calidad los objetivos de las instituciones educativas en su acción transformadora, tanto al interior de las universidades como en su proyección hacia la sociedad. La universidad desempeña un rol muy importante como agente de cambio, promueve el desarrollo pleno de nuestro país, combinando armónicamente las exigencias cognitivas del proceso de formación con la formación integral de los estudiantes.

Por todo esto, formarse profesionalmente en la educación superior significa: ``apropiarse de la cultura, expresada en los contenidos de las Ciencias de la Educación que fundamentan sus modos de actuación , sus actitudes y los contenidos de las ciencias a través de los cuales desarrolla el pensamiento, los sentimientos y los valores de los educadores a fin de atender y solucionar los problemas que plantea la práctica educativa, dinámica y diversa, en correspondencia con la sociedad socialista cubana y las potencialidades de cada estudiante, con el propósito de formar personalidades intelectualmente desarrolladas, independientes, autorreguladas, comprometidos y responsables individual y socialmente'' (Miranda ,2000: 35)

Esta preparación propicia la vida profesional de los profesores universitarios, donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que desde el punto de vista holístico, la preparación metodológica es una parte importante del desarrollo de la cultura profesional docente. Es en este ámbito formativo donde se puede hablar del desarrollo profesional del docente universitario.

La formación del educando se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo, entre los que podemos citar:

- La escasa implicación institucional de la universidad en la formación pedagógica de sus profesionales, al no considerar esta formación como parte de sus prioridades.
- El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia, de esta forma las actividades metodológicas tienen escaso valor en la selección y promoción del docente.

A partir de esto, en los últimos años ha crecido el interés por mejorar la calidad de la educación superior y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios. Esta necesaria formación, Imbernón (2001), es debido, entre otros factores a:

- El cambio de perspectiva y tiempo. Cambios tanto desde el ámbito psicopedagógico como social (escolarización y acceso cultural masivo, auge de nuevas tecnologías de la información y la comunicación).
- El cambio profesional del profesorado y de la universidad. Las estructuras internas universitarias y las exigencias sociales al profesorado han ido variando como consecuencia de la extensión y expansión del conocimiento y las políticas gubernamentales.
- La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio. La formación no sirve ya únicamente para actualizarse, sino como un elemento intrínseco en los profesores universitarios para interpretar y comprender ese cambio constante y así elevar su cultura profesional docente.

El docente universitario debe cuidar la fiel transposición didáctica del saber a enseñar. Esto implica una selección consciente y cuidadosa de las estrategias metodológicas que lo ayudarán a enseñar con eficacia y elevarán así su cultura profesional, pues lograrlo depende, en gran medida, de su propia autopreparación.

El docente capacitado puede utilizar estrategias metodológicas conducentes a la mejor asimilación de la cultura superior, y a la mayor interacción con el contexto. El profesor debe reflexionar y discernir qué acciones son las más oportunas para cada circunstancia académica concreta, en relación con los objetivos a lograr. Estas acciones y las actividades consecuentes, implican la adopción de un método, con sus correspondientes procedimientos y técnicas que no constituyen un secreto profesional. Al contrario, el docente estratégico participa al estudiante el objetivo a alcanzar y también la selección de procedimientos a implementar, con sus justificaciones de valor, a fin de que progresivamente se vayan formando aprendices estratégicos, es decir, alumnos conscientes de las operaciones de pensamiento que realizan cuando se disponen a aprender. Todo esto muestra la necesidad que tiene el docente universitario del conocimiento de las herramientas que ofrece la metodología para poder llevar a cabo correctamente el desarrollo del proceso docente educativo y así elevar su CPD.

En definitiva, es necesario la creación de un marco que regule la verdadera carrera docente universitaria, en donde la actividad metodológica del profesorado tenga una posición relevante para su CPD y en el que se propicie un cambio de actitudes de este, que le conduzca a sentir la necesidad de una continua mejora de la actividad docente metodológica para su desarrollo profesional.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL QUE PRESENTAN LOS PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES EN CUANTO A CULTURA PROFESIONAL DOCENTE.

2.1. Población y muestra.

Con la intención de conocer el estado inicial de la cultura profesional docente de los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales se desarrolló el diagnóstico que permitió precisar las potencialidades y las debilidades que existen en este sentido.

La población la integran los 139 profesores que forman parte del claustro de la carrera Estudios Socioculturales a nivel provincial. Este incluye a los municipios: Cabaiguán, Fomento, La Sierpe, Yaguajay, Jatibonico, Taguasco, Trinidad y Sancti Spíritus. La muestra está constituida por los 32 profesores que forman parte del claustro en el Sede Central, ya sean a tiempo parcial o completo. El muestreo es no probabilístico e intencional. Los criterios de selección del muestreo se sustentaron en las siguientes razones:

El muestreo no probabilístico fue el realizado porque se hizo la elección de los elementos sin depender de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de ella, por ser una integrante de ese departamento. Por tanto el procedimiento no es mecánico, ni con límites muestrales, sino que depende del proceso de toma de decisiones a partir de la contribución que se pretende hacer.

La intencionalidad del muestreo está sustentada en que el Departamento Estudios Socioculturales es el de mayor número de profesionales de la facultad de Humanidades, el que posee la mayor cantidad de profesores noveles, el que desarrolla la carrera en todas las modalidades de estudio y al que pertenece la investigadora.

La carrera Licenciatura en Estudios Socioculturales fue creada en el año 2003, como parte de la Facultad de Humanidades del Centro Universitario de Sancti Spíritus (CUSS), la cual se constituyó en el año 2001, al calor de las necesidades del

proceso de Universalización de la Educación Superior Cubana. Desde su fundación, la carrera ha enfrentado urgencias perentorias para materializar los retos y desafíos de la concepción actual de la educación, y así extenderse a todos los municipios que integran la provincia. Como parte de las transformaciones que ocurren actualmente en la Educación Superior, el Departamento tiene 139 profesores en la provincia. La Sede central cuenta con 32 profesores. De ellos, 26 a tiempo completo y 6 a tiempo parcial. La composición del claustro se comporta de la manera siguiente:

- Doctores en Ciencias: 2, que representa un 5%.
- Máster en Ciencias: 14, que representa un 43 %.
- Profesores Titulares: 0, que representa un 0%.
- Profesores Auxiliares: 5, que representa un 15.6 %.
- Profesores Asistentes: 8, que representa un 15.6 %.
- Profesores Instructores: 16, que representa un 50%

En los años de existencia del Departamento se ha venido constatando de forma sistemática que las necesidades de desarrollo profesional de los profesores y la insuficiente formación pedagógica del claustro es una de las limitaciones principales para el cumplimiento del encargo social de la carrera y enfrentar las complejas tareas planteadas por la educación superior. También resulta de extraordinaria importancia del trabajo metodológico como vía principal de institucionalización del desarrollo profesional y de perfeccionamiento de la labor docente del claustro que lo integra. Es por ello, que los profesores que tienen una experiencia profesional acumulada cuentan con la preparación necesaria para revertir sus saberes y competencias en ello, principalmente por la vía del Plan Metodológico, instrumento principal que permite la cohesión del trabajo.

El pre-experimento: se utilizó para validar la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS, en aras de transformar la realidad del objeto de estudio,

permitiendo comprobar los resultados iniciales y finales con la muestra seleccionada. En este sentido se determinaron las fases siguientes:

Fase de diagnóstico: Permitted ahondar sobre el tema a partir de la revisión y la aplicación de diferentes instrumentos a los directivos del Departamento y el claustro que lo integra, con el objetivo de constatar el estado que presentaban los profesores en cuanto a la cultura profesional docente.

Fase formativa: Se aplicó la estrategia metodológica para fortalecer la Cultura Profesional Docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.

Fase de control: Para constatar la efectividad del trabajo se aplicó una serie de instrumentos a los Jefes de Departamentos y docentes relacionados con aspectos significativos para implementar con eficiencia de la estrategia metodológica.

La observación: con el objetivo de constatar cómo los profesores del Departamento Estudios Socioculturales expresan la cultura profesional docente desde la clase.

Primeramente se observaron 32 clases, una a cada uno de los profesores en el transcurso de un año; para lograr esto se coordinó con la Jefa del Departamento y la investigadora se insertó al plan de visitas a clases, teniendo en cuenta también las de la Coordinadora de carrera y los jefes de las disciplinas.

Los indicadores a evaluar en la guía de observación a clases son 9. (Anexo 1) La evaluación se realizó a partir de índices. (Anexo 2). En cuanto al cumplimiento de ellos se estableció por la investigadora que de 1 a 3 era bajo, de 4 a 5 era medio y de 6 a 9 era alto.

2.2. Resultados del diagnóstico inicial.

Los resultados de la observación a clases son los siguientes:

El 50.2 % materializan en sus clases que poseen un dominio parcial de los objetivos de la Universidad, los reglamentos, las normativas e instrucciones de MES desde la clase.

El 49% de los observados contribuyen al proceso de formación del profesional desde la asignatura a través del vínculo de lo instructivo con lo educativo y la teoría con la práctica, pero con limitaciones en algunos casos.

En el 48 % de las observaciones se constata que existen limitaciones para el logro de la fusión, desde la clase, de los tres componentes: académico, laboral e investigativo.

El 48 % de los docentes materializan el ejemplo personal del profesor(dominio y actualización del área del saber que imparte, competencia comunicativa, sistema de relación con los alumnos, sentido de pertenencia, actitudes y valores que profesa)

El 49 % no contribuye como profesor desde su clase a la cultura del aprendizaje(formación integral sociohumanista, estructuración adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje, hábito de investigación y de ubicar y procesar información desde posiciones reflexivas para estimular la independencia cognoscitiva, autoformación y formación permanentes de los alumnos y desarrollo de habilidades en el uso de las Tics).

El 48 % de los profesores observados presentan limitaciones para el desarrollo de las competencias profesionales que propicien el enfoque axiológico.

El 65% de las clases observadas presentó insuficiencias en el vínculo de la asignatura con los requerimientos de la carrera y los problemas relacionados con ella en el país y el territorio a partir del contexto real que se vive.

El 48 % materializa en su clase el estímulo de la cultura universitaria.

El 51% de los observados logran exigir a los estudiantes desde la clase el desarrollo de las competencias: gramatical, lingüística, discursiva y estratégica a partir de cada una de las situaciones comunicativas.

En la entrevista (Anexo 3) aplicada a los profesores del Departamento se pudo constatar que:

- El conocimiento necesario sobre las normas y regulaciones que sustentan el contexto de la Educación Superior en el 49% de los profesores del

Departamento es aún insuficiente, así como la comprensión exhaustiva de las resoluciones ministeriales, normativas e instrucciones que rigen el trabajo en la Educación Superior.

- El 21.8 % de los profesores (7 solamente) se sienten capacitados desde el punto de vista pedagógico y didáctico para desempeñarse a plenitud, de manera responsable como profesor universitario capaz de instruir y educar.
- Aunque todos expresan el compromiso que deben tener con su profesión de pedagogo en el proceso de formación del profesional desde las asignaturas que imparten, reconoce el 63.2% que existen limitaciones para lograrlo.
- El 63.2 % agrega que no están capacitados a plenitud para la realización del proceso de autopreparación con la finalidad de impartir la docencia como profesor universitario.
- El mismo por ciento alude que no se siente preparado para planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de formación de sus alumnos desde la signatura que imparte con la calidad requerida.
- El 49 % expresa que tienen en cuenta en la formación del profesional desde las asignaturas que imparten el diagnóstico personalizado (Modales, valores, actitudes, aptitudes, conocimiento de si mismo)
- El 63.2 % expresa que el conocimiento de los modelos de relación y las formas de asociación que debe primar entre los profesores que conforman el Departamento en la enseñanza superior lo han logrado y asimilado en dependencia de las situaciones comunicativas establecidas, las actividades metodológicas, los controles al proceso docente educativo, las responsabilidades que asumen, etc, pero reconocen que existen limitaciones que impiden la materialización de una cultura profesional docente por la caracterización, ya explicitada sobre el Departamento anteriormente.

En la encuesta (Anexo 4) aplicada a los directivos del propio Departamento se pudo corroborar que el 100% consideran que el trabajo metodológico que se realiza

en el Departamento posee la calidad requerida, los encuestados conocen qué se entiende y cuáles son las diferentes etapas de la cultura profesional docente y los que la comentan están seguros de cuáles son sus etapas, el 100% plantea que en el Departamento se ha trabajado de forma indirecta, desde actividades metodológicas, la cultura profesional docente y también reconocen (50%) que la Facultad ha trabajado de manera indirecta desde las actividades metodológicas la cultura profesional docente, lo que ha provocado que los profesores en su gran mayoría continúen sin conocer qué es la cultura profesional docente, el 100% de los encuestados considera necesario dirigir actividades de superación desde el plan de trabajo metodológico del Departamento sobre cultura profesional docente, el 100% plantea que el tipo de preparación que recibe el docente sobre este tema es a través del trabajo metodológico y de la orientación que se realiza desde el departamento, la carrera, la disciplina y el año, así como por las actividades de postgrado.

Las razones anteriormente expresadas en la constatación del diagnóstico inicial sustentan la necesidad de la creación de una estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente.

2.3. Fundamentación de la Estrategia metodológica diseñada.

La Educación Superior en el contexto actual demanda de mayores retos y aspiraciones. Las transformaciones que se suceden en ella obedecen a un autorreconocimiento de la calidad de los procesos que se desarrollan en las universidades como parte de insuficiencias constatadas con la formación de sus profesionales. En esta labor la cultura profesional docente reviste una trascendental importancia al concederle especial interés a las actitudes, los valores y las creencias. Estos aspectos se dirigen a la manera de pensar, decir y hacer de los docentes. Además de la forma de asociación que establecen y los modelos de relación entre colegas.

Como alternativa de solución a los resultados constatados se diseña una estrategia metodológica para fortalecer la CPD en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.

En la guía de observación, la entrevista y la encuesta aplicadas como parte del pre-experimento se pudo constatar insuficiencias que atentan contra un desempeño eficaz de la cultura profesional docente por diversas causas, entre las que se encuentran:

- Nunca ha formado parte de una línea de trabajo metodológico del Departamento docente.
- El nivel de conocimiento necesario sobre las normas y regulaciones que sustentan el contexto de la Educación Superior es aún insuficiente, por el elevado por ciento de adiestrados e instructores que conforman el claustro del Departamento.
- Un por ciento mínimo del claustro tiene formación pedagógica, aunque se contribuya desde el trabajo metodológico al perfeccionamiento del claustro.
- Un por ciento elevado del claustro no está preparado para planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de formación de sus alumnos desde la asignatura que imparte de manera eficiente por sus categorías docentes y científicas.

Lo anteriormente expresado, materializa la necesidad de la finalidad de la presente investigación, es por ello que “La estrategia se asume como un sistema de acciones encaminadas al logro de una meta o un objetivo preestablecido. En el campo educativo la estrategia se refiere a la dirección pedagógica de la transformación de un objeto desde su estado real hasta un estado deseado lo que presupone por tanto partir de un diagnóstico en el que se evidencia un problema y la proyección y ejecución de un sistema de acciones intermedias, progresivas y coherentes que permitan alcanzar de forma paulatina los objetivos propuestos” Armas (2003:9).

La investigadora se adscribe a que la “Estrategia metodológica es la proyección de un sistema de acciones a corto, mediano y largo plazo que permite la transformación de la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje tomando como base los métodos y procedimientos para el logro de los objetivos determinados en un tiempo concreto(Rodríguez , 2004:26)

De ahí que pueda deducirse que las estrategias:

- Se diseñan para resolver problemas de la práctica.
- Permiten proyectar un cambio cualitativo a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado.
- Implican un proceso de planificación en el que se produce el establecimiento de secuencias de acciones orientadas hacia el fin a alcanzar; lo cual no significa un único curso de las mismas.
- Interrelacionan dialécticamente en un plan global los objetivos o fines que se persiguen y la metodología para alcanzarlos. Rodríguez (2004:12)
- Rodríguez (2004) define además que los rasgos generales que la caracterizan son:
- Concepción con enfoque sistémico en el que predominan las relaciones de coordinación, aunque no dejan de estar presentes las relaciones de subordinación y dependencia.
- Una estructuración a partir de fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control, independientemente de la disímil nomenclatura que se utiliza para su denominación.
- El hecho de responder a una contradicción entre el estado actual y el deseado de un objeto concreto ubicado en el espacio y en el tiempo que se resuelve mediante la utilización programada de determinados recursos y medios.
- Un carácter dialéctico que le viene dado por la búsqueda del cambio cualitativo que se producirá en el objeto (estado real a estado deseado), por las constantes adecuaciones y readecuaciones que puede sufrir su accionar y por la articulación entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas), entre otras.
- La adopción de una tipología específica que viene delimitada a partir de lo que se constituya en objeto de transformación.

- Su irrepetibilidad. Las estrategias son casuísticas y válidas en su totalidad sólo en un momento y contexto específico, por ello su universo de aplicación es más reducido que el de otros resultados científicos.

Y que en ella deben estar presentes:

- Existencia de insatisfacciones respecto a los fenómenos, objetos o procesos educativos en un contexto o ámbito determinado.
- Diagnóstico de la situación.
- Planteamiento de objetivos y metas a alcanzar en determinados plazos de tiempo.
- Definición de actividades y acciones que respondan a los objetivos trazados y entidades responsables.
- Planificación de recursos y métodos para viabilizar la ejecución.
- Evaluación de resultados.

Para el diseño de la estrategia metodológica se consideran las etapas de diagnóstico, planeación, instrumentación, evaluación y valoración de los resultados que influyen en su implementación en la práctica.

La estrategia está estructurada sobre la base de las concepciones actuales sobre la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico para resolver las insuficiencias que presentan los docentes en el Departamento de Estudios Socioculturales de la UNISS.

Los presupuestos que sustentan el diseño de la estrategia son los siguientes:

1. El profesional que se inserta en la Educación Superior debe poseer una orientación precisa respecto a las acciones que va a desarrollar y las responsabilidades que tendrá que asumir en la institución educativa. Por tal razón, la educación, entonces, es un hecho consubstancial al desarrollo humano en el proceso de la evolución histórico cultural del hombre. Es a través de este proceso sociocultural como se transmiten los conocimientos

acumulados y culturalmente organizados por generaciones y se entretajan los procesos del desarrollo social con los de desarrollo personal, porque el hombre, según, Vigotsky (1989) "está en un contexto sociocultural, con otros que interactúan con él y le transmiten la cultura".

2. La cultura profesional docente debe ser materializada en el proceso de formación de los profesionales a partir de los principios concebidos por Addine (2002), los que se explican a continuación:
 - Principio de la unidad del carácter científico e ideológico del proceso pedagógico.
 - Principio de la vinculación de la educación con la vida, el medio social y el trabajo.
 - Principio de la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.
 - Principio de la unidad de lo cognitivo y lo afectivo, lo grupal y el intercambio.
3. La estrategia que se presenta concibe el proceso de preparación como un todo integrado donde se pone de relieve el papel protagónico del sujeto. En ella se revela como característica determinante la integración de lo cognitivo y lo afectivo en el plano psicológico. Su enfoque es holístico y hace énfasis en preparar al docente.
4. Se concibe la estrategia metodológica teniendo en cuenta lo planteado por la Resolución ministerial 123/2004 de postgrado que plantea en el artículo 20 que otras formas de superación son la autopreparación, la conferencia especializada, el seminario, el taller, el debate científico y otras. Se tiene en cuenta también la Resolución 210/2007 que norma el trabajo docente y metodológico en la Educación Superior.
5. La estrategia asume como base teórica y metodológica la Filosofía Marxista y la interpretación sobre la esencia social del hombre, el proceso de interiorización

de la conciencia humana y el valor conferido a la actividad práctica como premisa para la transformación humana.

6. En la elaboración de las acciones metodológicas que forman parte de la estrategia y su aplicación se tuvieron presente los criterios de los siguientes especialistas sobre el tema:

- Galperín (1983), que parte de la Teoría de la Actividad de A.N. Leontiev para retomar la acción y profundizar en su estructura y plantea que: “acción: constituye el proceso subordinado a una representación del resultado a alcanzar, o sea, a una meta u objetivo conscientemente planteado. (.....)”
- Brito (1989), en este sentido define acción como: “proceso que se encuentra subordinado a la representación del resultado que debe alcanzarse con ellos, es decir, su objetivo o fin consciente”.
- Pino (2003), concibe que las acciones de orientación son aquellas que “permiten ejercer una influencia desarrolladora o reparadora sobre las áreas esenciales que definen el crecimiento .Las mismas deben tener un carácter intencional y planificado dentro del proceso donde se desarrolle.”

2.4. Propuesta de estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales.

1.-Reunión Metodológica: “La cultura profesional docente en los profesores universitarios”

Objetivo: Explicar a los docentes los presupuestos conceptuales y formales de la cultura profesional docente en aras de su preparación integral.

Contenido: El contenido de la cultura profesional docente (las actitudes, valores, creencias del profesorado en lo que piensa, dice y hace)

La forma de cultura profesional docente (la manera de asociación de los profesores que conforman el grupo y los modelos de relación y formas de asociación entre colegas.

- Etapas de la cultura profesional docente.
- Exploración y orientación respecto al contexto.
- Elaboración y proyección de acciones.
- Transformación efectiva y valorativa.

Bibliografía:

- ✦ Barrios, Ch. (1997). La formación permanente y los grupos de trabajo en el desarrollo profesional del docente.
- ✦ Blanco Pérez, A. (2001). Introducción a la sociología de la educación, La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- ✦ González Soca, A. M. (2002). Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Sujeto que la realiza: La investigadora. Ella accedió a la teoría, la conoce a partir del procesamiento de la información y se adscribe a ella en el marco teórico del estudio que realiza, por tanto, ella, mejor que nadie, está en condiciones de hacerlo.

Fundamentación de la acción metodológica: Esta actividad posibilita que los profesores partan del conocimiento como precedente de la labor que deben desarrollar. De ella depende que asuman y apliquen lo referido a la cultura profesional docente. Permite organizar, planificar y buscar alternativas diversas para llegar a la transformación de lo que se aspira. Además, acceder a la teoría sobre el tema implica reconocer, hasta qué punto es necesario en cada uno de los profesionales a partir del nivel de desarrollo alcanzado de manera personalizada.

2.- Conferencia especializada 2: Los presupuestos necesarios para la autopreparación del profesional en la Educación Superior.

Objetivo: Explicar a los docentes los presupuestos necesarios para la autopreparación del profesional en la Educación Superior, haciendo énfasis en las prioridades de la política educativa.

Contenidos a tratar:

- I. Concepto de autopreparación.
- II. Presupuestos que la sustentan.
- III. Conocimientos específicos, complementarios y técnicos–prácticos.
- IV. Niveles de la autopreparación:
 - a) Directivas generales de lo que se pretende.
 - b) Nivel de realización concreta.
 - c) Nivel valorativo o de validación.

Bibliografía:

- ✚ Colectivo de autores. (2002).Preparación pedagógica integral. La Habana , Editorial Pueblo y Educación.
- ✚ Colectivo de autores. (2000).Didáctica de la escuela en la vida. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- ✚ Horruitiner, Pedro. (2010). La universidad cubana: el modelo de formación, La Habana, Editorial Félix Varela.

Sujeto que la realiza: la coordinadora provincial de la carrera. Ella posee una experiencia vasta sobre la docencia en la Educación Superior, posee formación pedagógica y puede contribuir a lo que aspira la investigadora.

Fundamentación de la acción metodológica: esta actividad resulta de vital importancia si se tiene en cuenta que en el claustro del departamento docente el por ciento mayor está representado por profesores noveles sin formación pedagógica. A partir del reconocimiento del algoritmo de autopreparación que se ofrece, cada docente captará que no basta con el conocimiento sobre el área del saber en la cual se han especializado, sino, además de presupuestos que complementan el proceso de enseñanza aprendizaje como premisa para lograr eficiencia y eficacia y que todo ello forma parte de la cultura profesional docente.

3.- Debate científico: Indicadores para controlar la labor educativa y el trabajo político ideológico en la carrera desde la clase.

Objetivo: Valorar los criterios que sustentan la labor educativa y el trabajo político ideológico en la carrera desde la clase, en aras de tributar al proceso de formación integral

Contenidos a tratar:

- I. El ejemplo personal del profesor.
- II. Contribución desde la clase a lo que ha denominado "la cultura del aprendizaje"
- III. La legitimación de las especificidades del contenido de la clase y su contribución con las ideas, los preceptos y las valoraciones de personalidades de índole cultural, social, histórica y política.
- IV. Vínculo de la asignatura con los requerimientos de la carrera y los problemas relacionados con ella en el país y el territorio.
- V. El estímulo de la cultura universitaria desde el espacio de la clase.

Bibliografía:

- ⊕ Blanco Pérez, A. (2001). Introducción a la sociología de la educación, La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- ⊕ Herrero, Elsa. (2006). Problemas actuales de la pedagogía y la formación del profesional universitario, La Habana, Editorial Félix Varela.
- ⊕ Freire, Paulo. (2010) Pedagogía de la autonomía y otros textos, La Habana, Editorial Caminos.
- ⊕ Horruitiner, Pedro. (2010). La universidad cubana: un modelo de formación, La Habana Editorial Félix Varela.
- ⊕ Zilberstein, José, 2006. Principios didácticos en un proceso de enseñanza-aprendizaje que instruya y eduque, contenido en Preparación pedagógica integral para profesores integrales, La Habana, Editorial Félix Varela.

Sujetos que la realizan: la investigadora y la coordinadora provincial de la carrera. Ellas son autoras de un estudio científico sobre la temática, el cual forma parte de una publicación en la revista Infociencia. Por ser este aspecto una prioridad en el

Ministerio de Educación Superior, se considera medular su conocimiento, además los indicadores de las autoras son concebidos desde la cultura profesional docente con un enfoque holístico.

Fundamentación de la acción metodológica: esta actividad es de vital importancia y respalda los principios básicos de la pedagogía cubana. Además tributa de manera decisiva a lo que aspira la Educación Superior en el contexto actual, matizado por la influencia de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Es por ello que se realiza desde un debate científico, como parte de las actividades de superación del plan de trabajo metodológico del Departamento con el propósito de debatir criterios y socializar los de las autoras.

4.- Taller 1. Las resoluciones, normativas e instrucciones que rigen la labor a realizar en la Educación Superior.

Objetivo: socializar el sistema de resoluciones, normativas e instrucciones que rigen la labor a realizar en la Educación Superior para contribuir a la cultura profesional docente.

Contenidos a tratar:

- I. Los objetivos del MES a partir de los Lineamientos del Partido Comunista de Cuba.
- II. Las Áreas de resultados claves por las que se evalúa el trabajo de la Educación Superior.
- III. La evaluación del docente universitario.
- IV. El Reglamento docente metodológico y todos los que se aplican en la Educación Superior.
- V. El Reglamento de la UNISS.

BIBLIOGRAFÍA:

- ⊕ R/M 269/1991.
- ⊕ R/M 80/93.

- ⊕ R/M 95/94
- ⊕ R/M 85/99.
- ⊕ Carta Circular 01/2000
- ⊕ R/M 210/07.
- ⊕ Lineamientos del PCC.

Sujeto que la realiza: la Jefa del Departamento. Ella posee experiencia en el cargo y conocimiento sobre el tema.

Fundamentación de la acción metodológica: la actividad se considera importante porque el conocimiento sobre el tema constituye la piedra angular de las responsabilidades que tienen que asumir en la universidad cada uno de los profesionales. A través de ella tienen noción de cómo cumplir y respaldar legalmente su accionar.

5.- Taller 2. Los presupuestos que rigen el proceso de formación del profesional en la Educación Superior.

Objetivo: Debatir los presupuestos que rigen el proceso de formación del profesional en la Educación Superior para contribuir a la cultura profesional.

Contenidos a tratar:

- I. Las dimensiones del proceso de formación (educativa, instructiva y desarrolladora).
- II. Los estándares que miden la formación del profesional (currículo, impacto y pertinencia, estudiantes, profesores e infraestructura)
- III. Los componentes del proceso de formación (académico, investigativo y laboral)
- IV. Los componentes pedagógicos y didácticos para el proceso de formación.

BIBLIOGRAFÍA:

- ⊕ Horruitiner, Pedro.(2010). La universidad cubana: un modelo de formación, La Habana, Editorial Félix Varela.

✦ MES: Reglamento (RM, 123/2004 de post-grado, RM 210/2007)

Sujeto que la realiza: la coordinadora provincial de la carrera. Ella posee experiencia en el cargo que asume.

Fundamentación de la acción metodológica: se considera importante porque los profesores deben tener conocimiento de todo lo que incluye la formación de los profesionales para poder lograr la instrucción, la educación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Además permite constatar lo que se necesita hacer para lograrlo.

6.- Conferencia especializada 3: Presupuestos para desarrollar la competencia comunicativa en los profesionales.

Objetivo: Explicar los presupuestos para desarrollar la competencia comunicativa en los profesionales.

Contenido a tratar:

I. Las dimensiones de la competencia comunicativa:

- Competencia gramatical y lingüística. (dominio de las estructuras lingüísticas del idioma)
- Competencia sociolingüística. (la actividad lingüística es eminentemente social y este carácter es el que establece el uso en el proceso de comunicación, en dependencia de la situación de comunicación)
- Competencia discursiva (la organización constructiva del texto: sintagmas, oración, párrafo y texto)
- Competencia estratégica (capacidad que tiene el comunicador para iniciar, desarrollar y concluir el discurso)

II. Los tres componentes funcionales de la lengua: comprensión, análisis y construcción de textos.

III. Acciones concretas para lograr la competencia comunicativa desde la docencia.

BIBLIOGRAFÍA:

- ✦ Pérez, Armando. (1994). "La función profesional del docente al final de siglo. Conflicto de perspectivas". Escola Crítica, núm. 7.
- ✦ Colectivo de autores. (2000). Taller de la palabra. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- ✦ Alzola, Ernesto. (1985). Lengua y Literatura. La Habana Editorial Félix Varela.
- ✦ Romeu, Angelina. (2000). El español con enfoque comunicativo. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.

Sujeto que la imparte: la investigadora. Ella es especialista sobre el tema y además ha realizado investigaciones referidas a la competencia comunicativa.

Fundamentación de la acción metodológica: la actividad se considera importante porque la comunicación forma parte de una de las competencias profesionales a desarrollar por los docentes, la cual debe lograrse en los estudiantes. Es por eso que se realiza desde las actividades de superación del plan de trabajo metodológico del Departamento como conferencia especializada.

7.- Taller metodológico 3: La producción científico-metodológica en función de la cultura profesional docente.

Objetivo: Identificar las posibles temáticas para la realización de estudios científico-metodológicos por parte de los profesores sobre cultura profesional docente para perfeccionar su labor en la universidad.

Contenidos a tratar:

- I. Posibles temas a desarrollar.
- II. Potencialidades para desarrollar los estudios.

III. Planificación del trabajo científico-metodológico por los diferentes niveles (carrera, disciplinas, años y colectivo de asignatura)

Bibliografía:

- ✦ R/M 95/94.
- ✦ R/M 85/99.
- ✦ Carta Circular 01/2000.
- ✦ R/M 210/07.
- ✦ Lineamientos del PCC.

Sujetos que la realizan: la investigadora y la coordinadora provincial de la carrera.

Fundamentación de la acción: se considera el colofón de la estrategia y es la manera de lograr una recepción profunda de lo que necesita cada profesor o grupo de ellos para desarrollarse desde el punto de vista profesional. Esta actividad va a permitir que al cierre de las acciones del plan metodológico y por tanto de la estrategia, se puedan socializar alternativas diversas sobre la temática que aborda la investigación que por demás, es de gran importancia para perfeccionar toda labor que se realice en la institución. De esta manera la cultura profesional docente se fortalece desde estudios creados por ellos mismos.

2.5. Instrumentación de la estrategia.

La estrategia se aplicó durante un curso a los profesores del Departamento de Estudios Socioculturales de la Sede Central. Para ello se tuvo en cuenta el diagnóstico inicial del estado real de la cultura profesional docente de los que conformaban la muestra. Se diseñó la misma a corto, mediano y largo plazo porque el sistema de actividades estaba en función de jerarquizar las insuficiencias que atentaban contra lo investigado. Por ello, a corto plazo se realizaron las actividades 1, 2 y 3. A mediano, las actividades 4 y 5 y a largo plazo las actividades 6 y 7. A continuación se fundamenta el por qué de ellas:

Actividades a corto plazo:

1.- Conferencia especializada 1. “La cultura profesional docente en los profesores universitarios”.

Se diseñó de esta manera porque para lograr la transformación deseada por la investigadora era de vital importancia el conocimiento teórico sobre cultura profesional docente, pues era necesario partir del concepto y sus etapas específicas.

2.- Conferencia especializada 2. “Los presupuestos necesarios para la autopreparación del profesional en la Educación Superior”.

La investigadora consideró oportuno y necesario el conocimiento de un sistema algorítmico que garantizara a los docente noveles y a los que no poseían formación pedagógica la manera en que se puede lograr una coherente y eficiente autopreparación. Bastaría recordar el ínfimo por ciento de categorías superiores en este Departamento.

3. Debate científico 1. Indicadores para controlar la labor educativa y el TPI en la carrera desde la clase.

Esta actividad se realizó a corto plazo porque constituye una prioridad de la política educativa del Ministerio de Educación Superior y además servía de complemento necesario para la actividad precedente. Fue muy importante porque socializó modos, maneras y procedimientos diversos para lograr su propósito y también su diseño materializa la concreción que desde la clase debe tenerse para desarrollar la cultura profesional docente por ser la labor educativa un proceso integral que incluye componentes diversos y complejos.

Las actividades diseñadas a mediano plazo fueron:

4.-Taller metodológico 1. Las resoluciones, normativas e instrucciones que rigen la labor a realizar en la Educación Superior.

Esta actividad se realizó con el fin de socializar la comprensión y aplicación consecuente de lo que el contenido expresa porque en cursos precedentes se

recibió como reunión metodológica y la estrategia diseñada tenía que corresponderse con el trabajo metodológico precedente y el futuro, en aras de perfeccionar los procesos que se desarrollan en la universidad como parte de la política educativa del MES. Además el dominio de estos documentos forma parte de la cultura parte de la cultura profesional docente.

5.- Taller metodológico 2. Los presupuestos que rigen el proceso de formación del profesional en la Educación Superior.

Esta actividad sirvió para que cada uno de los docentes opinara y socializara lo que necesitaba desde la labor que realizaba para contribuir a la formación del profesional, con la responsabilidad que asumía en el Departamento docente, y así, fuera consecuente con el sistema de trabajo diseñado por la carrera en ese curso. Además pudiera percatarse que la formación de los profesionales también constituía una parte sustancial de la cultura profesional docente.

A largo plazo se diseñaron las actividades 6 y 7.

6.-Conferencia especializada 3: Presupuestos para desarrollar la competencia comunicativa en los profesionales.

Esta actividad, pesar de tener ese orden, ya algunos de sus aspectos estaban presentes en otras de las actividades de corto plazo. No obstante, la investigadora consideró oportuno su aplicación, porque a pesar de pertenecer a las humanidades los integrantes del Departamento, las especializaciones son disímiles y escuchar, comprender, analizar hablar y escribir eficientemente constituyen una competencia que tributa a la cultura profesional docente.

7.-Taller metodológico 3. La producción científico-metodológica en función de la cultura profesional docente.

Esta actividad constituyó el cierre para después socializar y generalizar los resultados de los estudios realizados desde lo científico-metodológico.

La aplicación de la Estrategia se ejecutó por los profesores de categoría docente superior. Es de destacar que las actividades se realizaron a través del trabajo

metodológico del Departamento como de superación o específicas, surgidas como necesidad de las líneas emanadas de la UNISS en el curso. Esta estrategia es flexible, dable y poseía el sustento de infraestructura necesario para su aplicación.

2.6. Valoración de la estrategia metodológica.

En esta etapa, se procedió a la evaluación de los resultados alcanzados, después de haber terminado la fase experimental de la aplicación de la estrategia en función del fortalecimiento de la cultura profesional docente. El control estuvo presente desde la etapa de orientación y las actividades de la estrategia se evaluaron a través de la información y los datos que se obtuvieron de las técnicas e instrumentos después de la aplicación de ella. Otra forma de evaluación fue a través del seminario científico metodológico a nivel de Departamento y de Facultad. Esta actividad en gran medida, es la materialización de los resultados del sistema de trabajo metodológico desarrollado.

El análisis de estos datos permite realizar una valoración acerca de la efectividad de la misma.

Una vez aplicada la Estrategia metodológica, se pudieron constatar cambios significativos. A continuación se expresa el estado de transformación deseado por la investigadora.

Los resultados de la observación a clases una vez aplicada la estrategia se comportaron así:

El indicador I, refiere el dominio de los objetivos de la Universidad, los reglamentos, las normativas e instrucciones de MES desde la clase. El diagnóstico inicial arrojó que un 50,2 % poseían el conocimiento y lo aplicaban consecuentemente. Después de aplicada la actividad 4, consistente en un taller sobre las resoluciones, normativas e instrucciones que rigen la labor a realizar en la Educación Superior con el objetivo de socializarlas para contribuir a la cultura profesional docente y además con la realización del sistema de acciones que conforman la estrategia se pudo corroborar que se transformó el estado inicial. El 90.5% de las observaciones realizadas materializan en sus clases que poseen un dominio de los objetivos de

la Universidad, los reglamentos, las normativas e instrucciones de MES desde la clase. Es decir, el por ciento que materializa la transformación es de 40,3%

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
50, 2 %	90.5%	40,3%

En el indicador II, que contempla la eficiencia del proceso de formación del profesional desde la asignatura a través del vínculo de lo instructivo con lo educativo y la teoría con la práctica al inicio se comportaba en un 49%. Después de realizado el taller metodológico titulado: Los presupuestos que rigen el proceso de formación del profesional en la Educación Superior, el debate científico sobre Indicadores para controlar la labor educativa y el TPI en la carrera desde la clase y una vez concluidas las acciones de la estrategia la cifra aumentó a 89,6%. Esta cifra demuestra que la transformación asciende a un 40.6.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
49%	89.6%	40.6 %

En el indicador III, el cual se refiere al vínculo desde la clase de lo académico, laboral e investigativo, que se comportaba al inicio a partir de un 48 % en las observaciones realizadas, después de aplicadas las acciones que versaban sobre las resoluciones, normativas e instrucciones que rigen la labor a realizar en la Educación Superior, los presupuestos que rigen el proceso de formación del profesional, el debate científico sobre Indicadores para controlar la labor educativa y el TPI en la carrera desde la clase y toda la aplicación de la estrategia se constata que los resultados ascienden a 91%. Es decir el nivel de transformación es de 43%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
48%	91%	43%

El indicador IV, referido al ejemplo personal del profesor, el cual incluye : dominio y actualización del área del saber que imparte, competencia comunicativa, sistema de relación con los alumnos, sentido de pertenencia, actitudes y valores que profesa) que se comportaba en las observaciones a clases en un 48%, después de la realización de las actividades 1,2,3,4,5y 6 de la estrategia la cifra se transforma a un 91%. Es decir, el nivel de transformación es de 43%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
48%	91%	43%

El indicador V, referido a la contribución del profesor desde su clase a la cultura del aprendizaje, la cual incluye: formación integral sociohumanista, estructuración adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje, hábito de investigación y de ubicar y procesar información desde posiciones reflexivas para estimular la independencia cognoscitiva, autoformación y formación permanentes de los alumnos y desarrollo de habilidades en el uso de las TICs se comportó al inicio en un 49% y después de la aplicación de la estrategia el ascenso fue de 89%. El nivel retransformación fue de un 40%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
49%	89%.	40%

En el indicador VI, referido a la clase como expresión del desarrollo de las competencias profesionales que propicien el enfoque axiológico, al inicio el 48 % de las observaciones tenían limitaciones y luego de la aplicación de la estrategia asciende a un 89.3%. La cifra de transformación evidencia un ascenso de un 41.3%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
48%	89.3%.	41.3%

El indicador VII, referido al vínculo de la asignatura con los requerimientos de la carrera y los problemas relacionados con ella en el país y el territorio a partir del contexto real que se vive en el diagnóstico inicial se constató que solo el 35 % era consecuente con ello. Después de aplicada la estrategia se obtuvo la cifra de 81%. La transformación es de 46%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
35%	81%.	46%

El indicador VIII, referido al estímulo de la cultura universitaria desde el espacio de la clase en el inicio se comportó en un 48%. Después de la aplicación del sistema de acciones que contempla la estrategia la cifra fue de 80%.la transformación fue de 32%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
48%	80%.	32%

El indicador IX, referido a la exigencia a los estudiantes desde la clase de las competencias: gramatical, lingüística, discursiva y estratégica a partir de cada una de las situaciones comunicativas que se comportó al inicio en un 51%, después de aplicada la estrategia ascendió a un 83%. La transformación se expresa en un 32%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
51%	83%.	32%

En la entrevista realizada a los profesores del Departamento después de aplicada la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente se pudo constatar que:

En el diagnóstico inicial en la pregunta referida al conocimiento necesario sobre las normas y regulaciones que sustentan el contexto de la Educación Superior el 49% de los profesores del Departamento manifestó sentirse con insuficiencias sobre la comprensión exhaustiva de las resoluciones ministeriales, normativas e instrucciones que rigen el trabajo en la Educación Superior. Después de aplicada la estrategia, el 90.5% refiere poseer el conocimiento necesario. La transformación se materializa en un 41.5%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
49%	90.5%.	41.5%

En la aplicación inicial de la entrevista, específicamente en la pregunta dirigida a la capacitación desde el punto de vista pedagógico y didáctico para desempeñarse a plenitud, de manera responsable como profesor universitario capaz de instruir y educar, solo el 21.8 % expresó que se sentía capaz de lograrlo. Luego de aplicada

la estrategia la cifra aumentó a un 89 %, lo que significa una transformación de un 67.2%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
21.8%	89%.	67.2%

En el inicio de la aplicación de la entrevista, en la pregunta dirigida al compromiso que deben tener con su profesión de pedagogo en el proceso de formación del profesional desde las asignaturas que imparten, el 63.2% reconoció que existían limitaciones para lograrlo. Después de la aplicación de la estrategia el 89% manifiesta sentirse en condiciones para lograrlo. La transformación asciende a un 25.8%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
63.2%	89%.	25.8%

Los resultados obtenidos, una vez aplicado en pre-experimento en cuanto a la guía de observación se muestran en una tabla comparativa (Anexo 5)

Al inicio de aplicada la entrevista en la pregunta referida a la capacitación para la realización del proceso de autopreparación con la finalidad de impartir la docencia como profesor universitario, el 63.2 % agregó que no. Después de aplicada la estrategia El 91.5 % refirió que están preparados para el éxito. La transformación se opera en un 28.3%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
63.2%	91.5%.	28.3%

En el ciclo inicial de la entrevista, específicamente en la pregunta dirigida a constatar la preparación para planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de formación de sus alumnos desde la signatura que imparte con la calidad requerida el 63.2 % agregó que no. Después de aplicada la estrategia la cifra fue de un 91.5%. La transformación asciende a un 28.3%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
63.2%	91.5%.	28.3%

En el diagnóstico inicial se constató en la pregunta referida a si se tiene en cuenta en la formación del profesional desde las asignaturas que imparten el diagnóstico personalizado (Modales, valores, actitudes, aptitudes, conocimiento de si mismo), solo el 49 % expresó que sí. Esto significa que un 51% no trabajaba en función de ello. Después de la aplicación final, la cifra se comportó en un 89% de manera positiva. El nivel de transformación fue de un 38%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
51%	89%.	38%

Al inicio, el diagnóstico arrojó en la pregunta referida al conocimiento de los modelos de relación y las formas de asociación que debe primar entre los profesores que conforman el Departamento en la enseñanza superior, que un 63.2 lo han logrado y asimilado en dependencia de las situaciones comunicativas establecidas, las actividades metodológicas, los controles al proceso docente educativo y las responsabilidades que asumen. Una vez aplicada la estrategia, el 93 % lo reconoce a plenitud. El nivel de transformación asciende al 29.8%.

Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
63.2%	93%.	29.8%

Los resultados obtenidos en la entrevista a profesores, una vez aplicado en pre-experimento se expresan en una tabla comparativa (Anexo 6)

En la encuesta realizada a los directivos del Departamento después de aplicada la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente se pudo constatar que los resultados no van en ascenso porque el propósito de ella se dirigía a la necesidad del diseño y aplicación de la estrategia, es decir este instrumento sirvió para constatar el problema a investigar y justificar el estudio que la investigadora necesitaba hacer. Es por eso que:

El 100% consideran que el trabajo metodológico que se realizó en el Departamento poseyó la calidad requerida.

La totalidad de los encuestados conoce qué se entiende y cuáles son las diferentes etapas de la cultura profesional docente.

El 100% plantea que en el Departamento se trabaja de forma directa, desde actividades metodológicas el tema

El 100% considera necesario realizar actividades de superación desde el plan de trabajo metodológico del Departamento sobre cultura profesional docente.

El 100% plantea que el tipo de preparación que recibe el docente sobre este tema debe hacerse a través del trabajo metodológico en los diferentes niveles: departamento, carrera, disciplina, asignatura y año.

Como puede apreciarse después de la aplicación del pre-experimento se muestran resultados significativos que avalan la estrategia metodológica para fortalecer la cultura profesional docente en los profesores del Departamento Estudios Socioculturales.

CONCLUSIONES

1. En el estudio de los fundamentos teóricos sobre la cultura profesional docente se pudo apreciar que existen diferentes teorías y concepciones. Los investigadores consultados coinciden en que la misma se sustenta en etapas y constituye un proceso abarcador y multiaspectual que implica elementos diversos y resulta imprescindible para el desempeño eficiente del profesor en la Educación Superior. En el diagnóstico del estado del proceso de la cultura profesional docente realizado, se aprecian dificultades en el nivel de desarrollo de las etapas que implica este proceso: exploración y orientación respecto al contexto, elaboración y proyección de acciones y transformación efectiva y valorativa.
2. El diseño y aplicación de la estrategia metodológica en los profesores del Departamento Estudios Socioculturales facilitó el fortalecimiento de la cultura profesional docente desde el sistema de trabajo metodológico con actividades derivadas de las líneas que se trabajaron en el curso académico seleccionado.
3. Los resultados constatados a partir del pre-experimento fueron considerables en cuanto al nivel de transformación del estado inicial, por lo que se demuestra que la estrategia para fortalecer la cultura profesional docente resultó aplicable, generalizable, factible, pertinente, original y con validez. Se contó con todos los recursos para materializarla y su diseño respondió a las condiciones histórico-concretas del Departamento docente.
4. La evaluación de la estrategia a través del pre-experimento pedagógico permitió corroborar cómo se fortaleció la cultura profesional docente en los profesores del Departamento Estudios Socioculturales, lo que se expresó en las actividades realizadas como parte del trabajo metodológico. Esto evidenció que los profesionales asumieran esa cultura a través de las actitudes, los valores y las creencias para que fuera un complemento de lo que dicen, piensan y hacen a través del nivel de asociación y relación que establecen.

RECOMENDACIONES

Presentar a los directivos de la Facultad de Humanidades y de la Universidad de Sancti Spíritus: José Martí Pérez, la propuesta de valorar la posibilidad de instrumentar la estrategia para fortalecer la cultura profesional docente en otras áreas.

BIBLIOGRAFÍA

Addine Fernández, F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación
Arcos, Á. (2007). *Evocación al Che*, La Habana: Editorial Ciencias Sociales.

Alegret, V. (2000) "La Educación Superior Cubana en la búsqueda de la excelencia".

Aguiar, A. (1924) *Pedagogía*. La Habana. S/e. Cuarta edición.

_____. (1937) *Didáctica de la Escuela Nueva*. Editorial Habana Cultural. Segunda Edición.

Álvarez de Zayas, C. (1990). *Dirección del Proceso Docente-Educativo en la Educación Superior Fundamentos Teóricos de la Educación Cubana*. La Habana Ed. *EMPES, MES*.

Álvarez, C. (1994). *La Pedagogía como ciencia*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Álvarez, C. M. (2000). *Didáctica y Pedagogía*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Alzola, E. (1985). *Lengua y Literatura*. La Habana Editorial Félix Varela.

_____. (2004) *Paradigma educativo: alternativa para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada*. La Habana. En soporte electrónico.

Anatolievna, S., Álvarez, C., & J Hurtado, J. (2006). *Zona de desarrollo próximo y su proceso de diagnóstico*. La Habana: Editorial Academia.

Ángeles, B. C. (1987). *Cómo realizar el Diagnóstico Pedagógico*. Madrid:

Colección de Ciencias de la Educación.

Autores., C. d. (2002). *Lecturas de Filosofía, salud y Sociedad*. La Habana:

Editorial Pueblo y Educación.

Barrios, Ch. (1997). La formación permanente y los grupos de trabajo en el desarrollo profesional del docente de secundaria. Disertación doctoral no publicada, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, España.

Basail, A. (2006). *Sociedad Cubana Hoy, ensayos de sociología joven*. La

Habana: Editorial Ciencias Sociales.

Basso, Z. y otros (1998). «Formación humanista del profesor», en: *Con luz propia*, No. 4. La Habana: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte.

Bravo, B. (2006). Estudio de caso en la Sede Universitaria 10 de octubre. *Tesis presentada en opción al grado de Master en Ciencias de la Comunicación. La Habana.Cuba* .

Caballero Camejo, A. (2001). La interdisciplinariedad de la Biología y la Geografía con la Química: Una estructura didáctica. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.

Campistrous Pérez, L y Celia Rizo Cabrera (1998). *Indicadores e investigación educativa*. Soporte magnético.

Capote Castillo, M. (2006). « ¿Qué resultados científicos se pueden obtener en una investigación educacional?», disponible en <http://www.monografias.com/trabajos64/resultados-cientificos-investigacion-educacional/resultados-cientificos-investigacion-educacional.shtml> Consultado el 17 de junio de 2009.

Castellanos, Doris et al. (2002). *Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

_____ (2009). Acercamientos a la educación y su integración a la cultura en Cuba, en <http://www.monografias.com/trabajos69/acercamientos-educacion/acercamientos-educacion.shtml> octubre, 2009.

_____ (2010). Acercamientos a la historia de la Enseñanza Artística en Cuba. *Islas* 52 (164), enero-junio de 2010. ISSN 0047-1542.

_____ (2011). «Las escuelas de artes: principales responsables de la formación profesional, la creación y la difusión de los valores más auténticos de su cultura».

CD-ROOM Memorias del evento IV Simposio Internacional Sociedad, Turismo y Desarrollo, 2010. ISBN 978 959 250 461 5.

Castro Ruz, F. (2000). «La política cultural cubana del presente y del futuro», en periódico *Granma*, julio 3, P. 4.

Cepes. (2000). Las tendencias pedagógicas en la realidad educativa de actual. Tarija (Bolivia), Editora universitaria.

Cerezal Mezquita, J. y Jorge Fiallo Rodríguez (2005). ¿Cómo investigar en Pedagogía? La Habana. Soporte magnético.

Colectivo de autores. (2000). Taller de la palabra. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.

Colectivo de autores (2006). Disco compacto. Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo III. Curso Didáctica de las Ciencias Humanísticas, La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y caribeño, Editorial Pueblo y Educación.

Colectivo de Autores (1973). Selección de lecturas de psicopedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Colectivo de Autores (1984). Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación

Colectivo de autores (2005). «Formación humanista e interdisciplinariedad: hacia una determinación categorial», en Didáctica de las Ciencias Humanísticas. Selección de textos. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Comenius A. J. (1983). *Didáctica Magna*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Chávez, J. A. (2005). *Acercamiento necesario a la pedagogía general*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

De Armas Ramírez, N. et al. (2003): *Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*, Curso 85, Evento Internacional Pedagogía 2003, La Habana.

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. París: Ediciones UNESCO.

Fariñas, G. (2004). *Maestro: para una didáctica del aprender a aprender. Un punto de vista histórico culturalista*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Fernández, A. (2003). «De las capacidades a las competencias: una reflexión teórica desde la psicología». Revista *Varona*. Números 22-27.

_____ (2005). Retos y perspectivas de la comunicación educativa en los nuevos escenarios del siglo XXI. Curso Pedagogía.

Fiallo Rodríguez, J. (2001). La interdisciplinariedad como principio básico para el desempeño profesional en las condiciones actuales de la escuela cubana, III Seminario Nacional para educadores. La Habana: Ministerio de Educación.

_____ (2004). «La interdisciplinariedad: un concepto muy conocido», en *Interdisciplinariedad: una aproximación desde la enseñanza-aprendizaje de las ciencias*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación

Ferreres, V. (1992). La Cultura Profesional de los Docentes en Cultura escolar y desarrollo organizativo. Sevilla, Material fotocopiado.

Flavio Moreira, A. y Tomaz Da Silva, T (1994). *Currículo, Cultura e Sociedad*. Cortez Aditora.

Freire, P. (2010). Pedagogía de la autonomía y otros textos, La Habana: Editorial Caminos.

Fuentes, H. (2000). *Didáctica de la Educación Superior*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.

Galperin, P. (1986). Sobre los métodos de formación por etapas de las acciones intelectuales. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Ginoris Quesada, O., Addine Fernández, F. y Juan Turcaz Milán (2006). *Didáctica General*. Material Básico. La Habana: Ediciones Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.

González, V. (2000). “Pedagogía no directiva: la enseñanza centrada en el estudiante”, en *Tendencias pedagógicas en la realidad educativa actual*. Bolivia: Editora universitaria. Tarija,

———. (1999) “El profesor universitario, ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores?”, en *Revista Cubana de Educación Superior*, n. ° 3.

——— (1994). *Motivación profesional y personalidad*. Sucre Bolivia: Editora universitaria.

——— (2003). ¿Qué significa ser un profesional competente. Revista

Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).

González Rey, F. y Mitjás, A. (1999). *La personalidad, su educación y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

_____ (1995). *Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

González Serra, D. (1995). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Guadarrama, P. (2001). *Humanismo en el pensamiento latinoamericano*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

Guibert, W. (2010). *Aprender, enseñar y vivir es la clave*, La Habana: Editorial Científico – Técnica.

Hargreaves, A. (2008). *Profesorado, cultura y postmodernidad*. Madrid: Morata .

Hart Dávalos, A. (1986). «La educación estética», en *Pensamiento y política cultural cubanos*: Volumen III. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

_____ (1990). «El objetivo básico de la educación es la cultura». Intervención en Seminario sobre Política Cultural efectuado en Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana: Dirección de Informatización.

_____ (1996). «La responsabilidad social de la cultura cubana», en periódico *Trabajadores*, Octubre 28, p.11.

_____ (2003). «Cultura General Integral», en periódico *Granma Internacional*. Edición en Español. Disponible en: <http://www.granma.cu/documento/espanol00/index.html> Consultado: marzo 5, 2007.

Hernández Sampieri, R. y otros (2003). *Metodología de la investigación I y II*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Herrero, E. (2006). *Problemas actuales de la pedagogía y la formación del profesional universitario*, La Habana: Editorial Félix Varela.

Horruitiner, P. (2010). *La universidad cubana: un modelo de formación*, La Habana: Editorial Félix Varela.

Imbernon, F. (2001). "La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro".

Madrid: Editorial Síntesis.

_____ (2002) (Coord) "La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado". Barcelona: Editorial Graó.

Kazad, M. (1983). «El arte como fenómeno social», en *Estética Marxista-Leninista*. La Habana: Editorial Arte y [Literatura](#).

Konstantinov y otros (1974). *Historia de la Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación

Klingberg, L. (1978). *Introducción a la Didáctica General*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Labarrere Reyes, G. y Gladis E. (2001). «La educación estética», en *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Leontiev, A. (1979). *La actividad en la psicología*. La Habana: Editorial Libros para la Educación.

Lomas, C y otros (1992). *El enfoque comunicativo en la enseñanza de la lengua*. Barcelona: Paidós

Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Aprobado el 18 de abril de 2011. .

López Hurtado, J. y Silverio Gómez, A. M. (1996). *El diagnóstico, un instrumento de trabajo psicopedagógico*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

López Hurtado, J. y otros (2000). *Fundamentos de La Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Mancebo, E. y Vaillant, D. (2009). *Las transformaciones en la formación del personal docente*. Uruguay Disponible en <http://www.ibe.unesco.org/curriculum/LatinAmericanNetworkPdf/maldorepuy.pdf> (consultado el 04 de abril de 2004).

Manacorda, M. (1969). *Marx y la pedagogía moderna*. Barcelona, España: Oikos-Tau ediciones.

Martí, J: Meter Cooper (1985) t. 13 de OC, La Habana: Editorial Arte y Literatura.

Mendoza Portales, L. (2005). «Didáctica y Didáctica de las Ciencias Humanísticas: algunas reflexiones», en *Didáctica de las Ciencias Humanísticas*. Selección de textos, La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 269/1991

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 80/93.

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 95/94.

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 85/99.

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 123/2004. *Reglamento de Post-Grado*.

Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 210/2007. Trabajo docente Metodológico.

Ministerio de Cultura (1999). *En la cultura está el porvenir*. La Habana.

Miranda Lena, T. (2000). Modelo general del profesional de la educación. Proyecto de diseño, desarrollo y evaluación curricular / teresita Miranda Lena y Verena Páez Suárez. Informe de investigación. CEE, ISPEJV.

Molerio Pérez, O., Otero Ramos, I. y Nieves Achón, Z. (2005). "Aprendizaje y desarrollo humano". Disponible en <http://www.rieoei.org/deloslectores/1901Perez.pdf> Consultado: marzo 10, 2008.

Molina, E. (1993). La preparación del profesorado para el cambio en la institución educativa. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Granada, España. Mondragón, H. (2009): Los profesores universitarios en escena: un estudio sobre la cultura profesional académica de los buenos profesores. <http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Investigacion/La%20cultura%20profesional%20academica%20de%20los%20buenos%20profesores.doc> 13 -05-09

Montero C. G. (1987). *La Educación estética del hombre nuevo*. La Habana: Editorial de [Ciencias Sociales](#).

Muñoz, J., Herrera, D y Bierman, E (1986): «La formación socio humanista en UNISUR», *Sociedad, educación y desarrollo*, No. 1. Colombia. Unidad Universitaria del Sur de Bogotá.

Murzi, M. (2003): Cultura profesional de un grupo de docente de Educación Superior. *A C C I Ó N P E D A G Ó G I C A*, Nº 15 / Enero - Diciembre, 2006

Nocedo, I. (2001). *Metodología de la investigación educacional. Primera y Segunda Parte*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Olmos, H. A., (2000). *Educación en Cultura*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones CICCUS.

Parrilla, A. (1992). *El profesor ante la integración escolar: Investigación y Formación*. Argentina: Cincel.

Pedagogía (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aporte de la investigación educativa,

Pérez, A. (1994). "La función profesional del docente al final de siglo. Conflicto de perspectivas". *Escola Crítica*, núm. 7.

Piñera, T. (2000). «Sin cultura no hay igualdad posible», en periódico *Granma*, junio 4.

Ramos Serpa, G. (2005). «La formación humanística como componente de la formación integral del profesional universitario», en revista *Pedagogía Universitaria*. Vol. X No. 4. Centro de Estudio y Desarrollo Educacional. Universidad de Matanzas.

Ratto, J. (2008). *La cultura profesional en la función docente*. Academia Nacional de Educación. Argentina. Descargado de [http: www.educ.ar](http://www.educ.ar)

Real Academia Española (1992). *Diccionario de la Real Academia Española*. España: Espasa Calpe.

Rico Montero, P. (2003). *La zona de desarrollo próximo. Proceso y tareas de aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Rico, P., & M., S. (2002). *Proceso de Enseñanza-Aprendizaje; Breve Referencia del Estado Actual del Problema, Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Robbins y Rivero (1992). El desarrollo del docente universitario. Universidad de Granada, España

Rodríguez del Castillo, M. y García Sánchez, C (selección, composición y edición) (2005). *Didáctica de las Ciencias Humanísticas*. Selección de textos. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Romeu, Angelina. (2000). El español con enfoque comunicativo. La Habana, Editorial Pueblo y Educación

Rosabal Rodríguez, J. (2011). «Formación humanística: consideraciones generales a la luz de nuestros tiempos», disponible en <http://www.monografias.com> Consultado el 4 de agosto de 2011.

Rosental, M. y Iudín, P. (1981). *Diccionario Filosófico*. La Habana: Editorial Política.

Ruiz Aguilera, A. (s/f). *La investigación educativa*. Soporte magnético.

Ruiz Pérez, A. (2009). «El concepto de alternativa didáctica como resultado científico-pedagógico». Sancti Spíritus. Cuba. Centro de Estudios Pedagógicos y de Calidad de la Educación. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Silverio Blanco Núñez”.

Sánchez Cerezo, S. (1985). *Diccionario de las ciencias de la educación*. Santillana, Madrid.

Sánchez, M. (2009). Desarrollo Curricular y Profesorado. Ponencia. Material fotocopiado para dossier del programa de doctorado: La calidad y la reforma educativa. ULA Táchira-Universitat Rovira i Virgili. San Cristóbal 2002. 12 págs. Inédito.

Shein, E (1985). La Cultura Empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Editorial Félix Varela. La Habana.

Sokolov, V. (1983). *La percepción estética de la obra artística*. La Habana: Editorial Arte y [Literatura](#).

Tesis sobre política educativa. Primer Congreso PCC. (1976). La Habana: Ediciones DOR.

Torres Fernández, P (2003). *Didáctica de la escuela contemporánea. Un punto de vista cubano*. La Habana: Instituto Superior Pedagógico «Enrique José Varona».

Torroella, G. (2002). *Aprender a convivir*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Turner Martí, L. y Balbina P. (2001). *Pedagogía de la ternura*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Vigotsky, S. L. (1966). *Pensamiento y Lenguaje*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Vigotsky, S. L. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones síquicas superiores*. La Habana: Editorial Científico-Técnica.
- Vigotsky, S. L. (1989). «Psicología del Arte», en *El proceso de formación de la psicología marxista: L. Vigotski, A. Leontiev, A. Luria*. Moscú: Editorial Progreso.
- Vigotsky, S. L. (1996). *Significado histórico de la crisis de la psicología*. Sao Paulo: Editorial Martin Fontes.
- Vigotsky, S. L. (2000). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Edición Crítica. Biblioteca de Bolsillo, Barcelona.
- Vilanou, C. (2002): «Formación, cultura y hermenéutica de Hegel a Gadamer», en *Revista de Educación*, No. 328, INCE-Madrid.
- Villar, J (2007). *El profesor como profesional: Formación y desarrollo personal*. Granada: I.C.E. y Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- Zilberstein Toruncha, J. (2002). «Desarrollo de habilidades en los estudiantes. Una didáctica integradora», en *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Zilberstein J. (2006). Principios didácticos en un proceso de enseñanza aprendizaje que instruya y eduque., contenido en *Preparación pedagógica integral para profesores integrales*, La Habana: Editorial Félix Varela.

Anexo 1.

Guía de observación a clases.

Objetivo: constatar cómo los profesores del Departamento Estudios Socioculturales son consecuentes con la cultura profesional docente desde la clase.

- I. Dominio de los objetivos de la Universidad, los reglamentos, las normativas e instrucciones de MES desde la clase.
- II. Eficiencia del proceso de formación del profesional desde la asignatura a través del vínculo de lo instructivo con lo educativo y la teoría con la práctica.
- III. Vínculo desde la clase de lo académico, laboral e investigativo.
- IV. El ejemplo personal del profesor(dominio y actualización del área del saber que imparte, competencia comunicativa, sistema de relación con los alumnos, sentido de pertenencia, actitudes y valores que profesa)
- V. Contribución del profesor desde su clase a la cultura del aprendizaje(formación integral sociohumanista, estructuración adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje, hábito de investigación y de ubicar y procesar información desde posiciones reflexivas para estimular la independencia cognoscitiva, autoformación y formación permanentes de los alumnos y desarrollo de habilidades en el uso de las TICs)
- VI. La clase como expresión del desarrollo de las competencias profesionales que propicien el enfoque axiológico.

- VII. Vínculo de la asignatura con los requerimientos de la carrera y los problemas relacionados con ella en el país y el territorio a partir del contexto real que se vive.
- VIII. El estímulo de la cultura universitaria desde el espacio de la clase.
- IX. La exigencia a los estudiantes desde la clase de las competencias: gramatical, lingüística, discursiva y estratégica a partir de cada una de las situaciones comunicativas.

Anexo 2 Indicadores para la evaluación de la observación a clases.

Los indicadores de la Guía de observación a clases se evalúan a partir de lo que la tabla expresa y son los que posteriormente se explicitan.

INDICADORES	RANGO DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIÓN
9	1 a 3	Bajo
	1 a 5	Medio
	1 a 9	Alto

- I. Dominio de los objetivos de la Universidad, los reglamentos, las normativas e instrucciones de MES desde la clase.
- II. Eficiencia del proceso de formación del profesional desde la asignatura a través del vínculo de lo instructivo con lo educativo y la teoría con la práctica.
- III. Vínculo desde la clase de lo académico, laboral e investigativo.
- IV. El ejemplo personal del profesor(dominio y actualización del área del saber que imparte, competencia comunicativa, sistema de relación con los alumnos, sentido de pertenencia, actitudes y valores que profesa)
- V. Contribución del profesor desde su clase a la cultura del aprendizaje(formación integral sociohumanista, estructuración adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje, hábito de investigación y de ubicar y procesar información desde posiciones reflexivas para estimular la independencia cognoscitiva, autoformación y formación permanentes de los alumnos y desarrollo de habilidades en el uso de las TICs)
- VI. La clase como expresión del desarrollo de las competencias profesionales que propicien el enfoque axiológico.
- VII. Vínculo de la asignatura con los requerimientos de la carrera y los problemas relacionados con ella en el país y el territorio a partir del contexto real que se vive.
- VIII. El estímulo de la cultura universitaria desde el espacio de la clase.
- IX. La exigencia a los estudiantes desde la clase de las competencias: gramatical, lingüística, discursiva y estratégica a partir de cada una de las situaciones comunicativas.

Anexo 3.

Entrevista a los docentes del Departamento Estudios Socioculturales.

Objetivo: constatar el estado inicial que presentan los profesores del Departamento Estudios Socioculturales en cuanto a cultura profesional docente.

- 1.- ¿Posee el conocimiento necesario sobre las normas y regulaciones que sustentan el contexto de la Educación Superior como profesor universitario?
2. ¿Cuáles son las resoluciones ministeriales, normativas e instrucciones que rigen el trabajo en la Educación Superior?
3. ¿Se siente capacitado desde el punto de vista pedagógico y didáctico para desempeñarse de manera responsable como profesor universitario capaz de instruir y educar?
4. ¿Es consecuente con el compromiso que debe tener con su profesión de pedagogo en el proceso de formación del profesional desde las asignaturas que imparte?
5. ¿Está capacitado para realizar el proceso de autopreparación con la finalidad de impartir la docencia como profesor universitario?
6. ¿Se siente preparado para planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de formación de sus alumnos desde la signatura que imparte?
7. ¿Tiene en cuenta en la formación del profesional desde las asignaturas que imparte el diagnóstico personalizado (Modales, valores, actitudes, aptitudes, conocimiento de si mismo, etc.)
8. ¿Tiene conocimiento de la los modelos de relación y las formas de asociación que debe primar entre los profesores que conforman el Departamento en la enseñanza superior?

Anexo 4. Encuesta a los directivos del Departamento Estudios Socioculturales de la UNISS.

Objetivo: constatar cómo se fomenta la cultura profesional docente desde el trabajo metodológico en el Departamento Estudios Socioculturales.

Compañeros: Se está realizando un estudio acerca de la cultura profesional docente y se necesita que respondan con sinceridad.

1- ¿Consideras que el trabajo metodológico que se realiza en el Departamento posee la calidad requerida?

Sí----- No-----

2- ¿Considera que el trabajo metodológico que se realiza en el Departamento a través de los diferentes niveles contribuye al desarrollo de la cultura profesional docente?

Si----- Siempre ----- Casi siempre----- Nunca-----

3- ¿Conoce qué se entiende y cuáles son las diferentes etapas de la cultura profesional docente?

Si----- No----- Si su respuesta es positiva refiérase a ellas.

4- ¿El Departamento ha trabajado desde actividades metodológicas la cultura profesional docente?

Si----- Siempre ----- Casi siempre----- Nunca----- De manera directa_____ De manera indirecta_____

5- ¿La Facultad ha trabajado desde actividades metodológicas la cultura profesional docente?

Si----- Siempre ----- Casi siempre----- Nunca----- De manera directa_____ De manera indirecta_____

6¿Considera necesario dirigir actividades de superación desde el plan de trabajo metodológico del Departamento sobre cultura profesional docente?

Si----- No-----

7-¿Cuál es el tipo de preparación que recibe el docente sobre este tema?

_____ a través del trabajo metodológico.

_____ a través del ejemplo de algunos profesores.

_____ a través de la orientación que se realiza desde el departamento, la carrera, la disciplina y el año.

_____ a través de la autopreparación.

_____ a través de la educación postgraduada.

_____ a través de investigaciones.

Anexo 5.

Resultados comparativas por indicadores de la observación a clases.

Indicadores	Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
1	50, 2 %	90.5%	40,3%
2	48%	91%	43%
3	48%	91%	43%
4	49%	89%.	40%
5	48%	89.3%.	41.3%
6	35%	81%.	46%
7	48%	80%.	32%
8	51%	83%.	32%
9	49%	90.5%.	41.5%

Anexo 6. Tabla comparativa sobre los resultados iniciales y finales de la entrevista a profesores del Departamento Estudios Socioculturales.

Preguntas	Estado inicial	Después de la aplicación del pre-experimento	Nivel de transformación
1	21.8%	89%.	67.2%
2	63.2%	89%.	25.8%
3	63.2%	91.5%.	28.3%
4	63.2%	91.5%.	28.3%
5	51%	89%.	38%
6	63.2%	93%.	29.8%