



Fecha de presentación: septiembre, 2018 Fecha de aceptación: enero, 2019 Fecha de publicación: marzo, 2019

LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO: RETOS CULTURALES DESDE LA GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIOCULTURALES TEACHER PROFESSIONALIZATION OF UNIVERSITY TEACHERS: CULTURAL CHALLENGES FROM THE MANAGEMENT OF SOCIOCULTURAL PROJECTS

Mirna Riol-Hernández; ¹ Danni Morell-Alonso; ² Miguel Armas-Crespo³

¹Doctora en Ciencias Pedagógicas, Profesora Titular, Centro de Estudios Educativos, Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Email: mirnarh@sma.unica.cu ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6171-2616> ; ² Doctora en Ciencias Pedagógicas, Profesora Titular, Centro de Estudios Educativos, Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Email: dannima@sma.unica.cu ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4905-4790> ; ³Doctor en Ciencias de la Educación, Profesor Titular, Centro de Estudios Educativos, Universidad de Ciego de Ávila, Cuba, Email: miguelac@sma.unica.cu ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6645-0958>

¿Cómo citar este artículo?

Riol Hernández, M., Morell Alonso, D. y Armas Crespo, M. (noviembre-febrero, 2019). La profesionalización docente del claustro universitario: retos culturales desde la gestión de proyectos socioculturales. *Pedagogía y Sociedad*, 22(54), 169-193. Disponible en <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/799>

RESUMEN

La profesionalización docente del claustro universitario resulta un elemento esencial en el perfeccionamiento de su desempeño profesional pedagógico ante los retos del contexto actual, sin embargo no se ha demostrado la lógica integradora de la promoción cultural y la gestión de proyectos socioculturales en su práctica pedagógica, desde los Departamentos docentes. Son evidentes limitaciones en la

preparación de los docentes para esta labor promocional. En las presentes valoraciones desde un artículo original, se parte del problema científico: ¿cómo consolidar la labor de promoción sociocultural que desarrolla el claustro universitario desde los departamentos docentes? Se declara como objetivo: valorar las posibilidades que ofrece un Sistema de procedimientos de gestión de

proyectos socioculturales para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural de los departamentos docentes universitarios. La novedad radica en la integración de los principios de la gestión cultural y el trabajo sociocultural desde la contextualización de los requerimientos formativos, investigativos y extensionistas de esta labor y su concreción en proyectos socioculturales. Para la evaluación de los cambios y transformaciones se realizaron talleres de socialización con especialistas y se valoraron los resultados de su implementación, lo cual resultó revelador de la pertinencia de la propuesta.

Palabras clave: profesionalización docente; promoción cultural; proyectos socioculturales

ABSTRACT

The professionalization of university teaching staff is an essential element in the improvement of their pedagogical professional performance in the face of the challenges of the current context; however, the integrative logic of cultural promotion and the management of sociocultural projects in their pedagogical practice have not been evident from teaching departments. There are obvious limitations in the preparation of teachers for this

promotional work. In the present evaluations from an original article, it is part of the scientific problem: how to consolidate the work of sociocultural promotion that the university professors develop from the university teaching departments? The objective is to value the possibilities offered by a system of socio-cultural project management procedures to contribute to the consolidation of the work of socio-cultural promotion of the university teaching departments. The novelty lies in the integration of the principles of cultural management and sociocultural work from the contextualization of the training, research and extension requirements of this promotional work and its concretion in socio-cultural projects. For the evaluation of the changes and transformations, socialization workshops were held with specialists and the results of their implementation were evaluated, which revealed the relevance of the proposal.

Keywords: teaching professionalization; cultural promotion; sociocultural projects

INTRODUCCIÓN

La promoción de la cultura en el contexto universitario se relaciona con trasladar a la comunidad la cultura de las profesiones y el conocimiento humano que en las

universidades se preserva y desarrolla, con lo cual se contribuye, en notable relación dialéctica, a esa propia preservación y desarrollo, desde el enriquecimiento que se genera a partir del contacto socio-comunitario. Así, la extensión universitaria constituiría un requisito indispensable para completar el proceso formativo y el investigativo universitario.

En el contexto actual se fundamenta, que la misión de la universidad tiene como premisa: preservar, desarrollar y promover la cultura de la humanidad, a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la sociedad (Horruitiner, 2008).

Se comparte el criterio de Cruz (2015) cuando asume que la universidad no es la única institución social que preserva, desarrolla o promueve la cultura, sin embargo, sí corresponde a la universidad el papel privilegiado de ser la institución social que más integralmente puede hacerlo.

Es decir, la extensión universitaria, como proceso sustantivo, explica el impacto de la universidad en la sociedad, por medio de la presencia que tiene en los escenarios extramuros. Así, la universidad cumple su función transformadora directa, desde la intervención en la realidad comunitaria. Para ello existen múltiples variantes de

gestión, en correspondencia con las necesidades específicas de intervención.

Al respecto se coincide con González (1996) cuando expresó que la gestión de la extensión, en tanto proceso universitario, tiene que ver con el desarrollo de cada una de sus etapas, sus elementos, la interrelación con el medio social, las tendencias y regularidades que se manifiestan y la atención a las leyes que la rigen. Si bien la extensión universitaria se concreta desde varias alternativas praxiológicas, una de las más integradoras e integrales es la concepción de proyectos de intervención sociocultural, desde la unidad académico-organizativa conocida como departamento docente.

Está estipulado como parte de los elementos constitutivos de la estructura organizativa del departamento docente, la conducción de la formación integral de los estudiantes universitarios, en este sentido se hace necesario implementar la estrategia extensionista de facultades y departamentos docentes de manera integrada en el pregrado, el posgrado y la investigación, donde se proyecten acciones coherentes que propicien el diálogo y el debate oportunos vinculados a la vida universitaria y al acontecer nacional e internacional.

Esta proyección la revela en sus estudios, Fernández-Larrea (2008) cuando se refiere al vínculo directo de los departamentos docentes con los modos de actuación del profesional, con posibilidades de sugerir alternativas de proyectos que tributen directamente a la formación de los restantes profesionales de la universidad y a la solución de otros problemas del entorno. La labor de promoción sociocultural de los departamentos docentes universitarios, deberá estar dirigida a la proyección de acciones integradas de forma coherente para contribuir a la preservación, desarrollo y promoción de valores culturales de la comunidad.

A pesar de los esfuerzos realizados para lograr un mejor desempeño de los departamentos docentes, relacionados con esta problemática, en el orden teórico y metodológico no se satisfacen todas las demandas que la sociedad realiza. En el contexto de la Universidad de Ciego de Ávila, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos, se evidenciaron insuficiencias en la labor de promoción sociocultural de los departamentos docentes universitarios y se manifiestan en que desde ellos, no se han logrado integrar, multisectorial y multifactorialmente

de forma adecuada, acciones de promoción cultural, existe una escasa participación de los docentes en las acciones de extensión universitaria que desarrolla la universidad, e insuficiente salida desde la dimensión curricular a la labor de promoción cultural de los departamentos docentes, así como limitaciones relacionadas con la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos y tareas de extensión universitaria.

En correspondencia con lo anterior, se determinó una situación problemática referida a las insuficiencias de la labor de promoción sociocultural que desarrolla el profesorado universitario desde los departamentos docentes universitarios.

Existen varias investigaciones que han logrado trascendencia en la teorización sobre la extensión universitaria como proceso sustantivo de la educación superior, atendiendo a sus funciones, necesidad, pertinencia, su gestión en los contextos actuales desde distintos mecanismos con el fin del desarrollo próspero e integral de la sociedad.

(González, 2014; Quiñones, 2015 Chavarría, 2017).

A pesar del reconocimiento de la importancia de la promoción cultural que

debe caracterizar el desempeño profesional pedagógico del profesorado desde los departamentos docentes universitarios, aún no se logra consolidar este proceso desde la profesionalización docente, que posibilite ampliar los referentes de su modo de actuación profesional a partir del vínculo entre los procesos pedagógicos y culturales.

Se plantea como objetivo general: valorar las posibilidades que ofrece un Sistema de procedimientos de gestión de proyectos socioculturales para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural que desarrolla el profesorado universitario desde los departamentos docentes universitarios.

MARCO TEÓRICO

Para valorar la labor de promoción cultural que realiza el profesorado universitario se precisa, profundizar en la pertinencia de los procedimientos y estrategias de profesionalización docente, que se desarrollan en el contexto universitario. En esta perspectiva, Rodríguez y Urbay (2015) refieren que la formación permanente constituye un componente del proceso de educación superior que se concibe como un proceso continuo, gradual que recibe el docente para perfeccionar su ejercicio laboral. Responde

al diagnóstico de necesidades y potencialidades que presentan los profesores universitarios y el contexto educativo para su desempeño.

Se coincide con autores que evidencian que el concepto de profesionalización va sustituyendo a los de perfeccionamiento, actualización y capacitación, como parte de la formación y el desarrollo profesional docente; es un proceso pedagógico continuo, condicionado por las necesidades sociales y del desarrollo científico-técnico y sociocultural actual y futuro, donde se sistematizan competencias; íntimamente vinculadas a la mejora de la calidad de la educación y debe dar respuesta a las propias necesidades del profesorado en el contexto de la actividad fundamental que realiza, y a las del sistema educativo (Pulido, 2014; Domínguez, 2015; Silva, 2015; Gómez, 2016; Miranda, 2016 y Cotelo, Riol y Romero, 2018).

Addine (2006) destaca que la profesionalización docente se produce, al organizar la enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva del rol y las funciones profesionales que debe desempeñar un maestro en el ejercicio de la profesión y partir de una organización de sus actividades académicas, laborales e

investigativas, en estrecho vínculo con el objeto de la profesión.

Gómez (2016) reconoce, que existen limitaciones en la fundamentación e intencionalidad cultural de los procesos de formación axiológica que se desarrollan en las universidades, al no integrarse adecuadamente en la praxis formativa universitaria, los principios que reconocen la dimensión integradora y dinamizadora de la cultura, en el desarrollo de la educación como proceso, en la que se potencian mutuamente en la formación de ideas, sentimientos, actitudes, comportamientos y del universo espiritual del hombre en las diversas etapas de su desarrollo.

Se fundamenta que la profesionalización docente del claustro universitario tiene que dinamizar acciones y propuestas que potencien la capacidad de inserción del docente en el contexto sociocultural desde la extensión universitaria, que estén en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica, el arte, así como con las necesidades de la sociedad. Además, hay que tener en cuenta que este individuo contribuirá a favorecer las estrategias de desarrollo económico, político, social y cultural del país, por lo que se precisa de un redimensionamiento de la extensión

universitaria, cuando se asuma la promoción cultural como método fundamental, llevando toda la cultura atesorada en la universidad a las comunidades y participando con ella en el desarrollo de proyectos comunitarios y sociales de todo tipo.

Para lograr esta perspectiva, es imprescindible saber que las expresiones culturales no pueden estar aisladas de la labor docente propiamente dicha. Ambas se complementan y tienen el mismo propósito. Educación y cultura forman un todo, ambos procesos han de coadyuvar al logro de los mismos objetivos.

La profesionalización del claustro universitario deberá propiciar, que este se convierta en un promotor sociocultural desde la integración armónica y coherente de los fundamentos estéticos y culturales a su desempeño pedagógico. Se presenta como un proceso continuo dirigido a su mejoramiento profesional y humano para responder a las transformaciones que se requieren en los conocimientos, las habilidades y cualidades profesionales que deben integrar en su desempeño. A su vez, expresa la síntesis entre los valores y cualidades morales que caracterizan la esencia humanista del profesorado universitario y el dominio de los contenidos

de la enseñanza junto a las habilidades profesionales que garantizan su desempeño profesional.

Al respecto, Sánchez, Rodríguez y Rodríguez (2015) consideran que el maestro como promotor cultural y ente transformador de las nuevas generaciones, debe lograr en su desempeño profesional, el alcance de una preparación en sus conocimientos y habilidades especializadas, conjuntamente con sus cualidades, que le permita dirigir una enseñanza participativa, reflexiva, creativa y valorativa, capaz de dar nuevas formas a los procesos de transformación de los sujetos en la clase.

Redimensionar el alcance de la superación de los docentes a partir de la gestión cultural del proceso de profesionalización docente, constituye un referente importante para el logro de su desarrollo profesional. Se parte de una concepción que reconoce sus potencialidades y contribuye a la preparación teórica y práctica en correspondencia con las demandas de su tratamiento y de la labor profesional, sobre la base de un saber pedagógico integrador de conocimientos, habilidades, procedimientos y valores, desde la sistematización de las ideas y juicios sobre la ética y estética, así como el

establecimiento de relaciones esenciales con los procesos culturales.

A partir de los razonamientos anteriores, se asume la necesidad de integrar el componente cultural al proceso de profesionalización docente del claustro universitario para que pueda cumplir con los retos formativos que exige el desarrollo de la educación superior en el contexto actual, pues se asume la noción de que la dimensión cultural de este proceso no ha sido jerarquizada consecuentemente (Riol, 2018). Todo lo anterior reafirma la necesidad de transitar de un modelo educativo centrado en la enseñanza hacia un modelo centrado en el aprendizaje, lo que supone un gran cambio cultural para la universidad como institución educativa.

Resultan imprescindibles procedimientos de gestión cultural de la profesionalización docente que tributen al desarrollo de competencias culturales y modos de actuación en el colectivo pedagógico que les permitan gestionar de forma dinámica, diferente y creativa conocimientos de temas culturales paralelos y a la vez complementarios con su perfil, que tributen al desempeño pedagógico cultural del profesorado universitario.

METODOLOGÍA EMPLEADA

El proceso investigativo realizado responde a las tareas del proyecto “Perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado desde procedimientos de gestión metodológica y cultural de profesionalización docente”, al cual tributa el presente artículo.

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Talleres de socialización, para la determinación de elementos perfectibles en la propuesta y la evaluación de su calidad científica, a partir del debate con especialistas en el tema.

Observación -participante y no participante-: Se utilizó para determinar el tratamiento a la gestión de proyectos socioculturales y la labor de promoción sociocultural en la reunión de departamento.

Encuestas a profesores y entrevista a directivos, en la valoración de la gestión de proyectos socioculturales en la labor de promoción cultural de los departamentos docentes universitarios

Análisis de documentos a Estrategia de Extensión Universitaria de la Facultad, planes de desarrollo individual y evaluaciones de los docentes, con el fin de obtener informaciones tributantes al

desarrollo de cada momento de la investigación.

Triangulación, para la caracterización contextual y la construcción y evaluación del aporte, desde la integración del resultado de técnicas, fuentes y teorías distintas.

La población estuvo integrada por 44 docentes que incluyen 38 profesores y seis directivos de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Ciego de Ávila. La muestra es de 16 profesores principales de año de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. El muestreo empleado es no probabilístico -intencional-, dado que se selecciona al considerar que los profesores principales de año, además de pertenecer a un departamento docente, realizan un diagnóstico integral a los estudiantes y deben gestionar actividades y acciones extensionistas que contribuyan al desarrollo profesional, social y humanista.

En el análisis de documentos, al revisar la Estrategia de Extensión Universitaria de la Facultad, se determinó la inexistencia de proyectos en la Facultad por lo que se evalúa el indicador como bajo. Otro de los indicadores a evaluar fue la Estrategia de Promoción y divulgación de actividades extensionistas. En este sentido se calificó

como medio, dado que solo se divulgaron tres acciones por parte de los departamentos de Lenguas, y Humanidades (dos y uno respectivamente) por lo que la divulgación tuvo un carácter parcial. Al analizar la categoría de planificación y organización de acciones extensionistas desde el departamento docente se evaluó como bajo porque responde limitadamente a la labor de promoción sociocultural de los departamentos. Solo se desarrolló una actividad de superación metodológica referida a la gestión de la extensión universitaria por lo que se califica el indicador como bajo. Las acciones extensionistas desarrolladas desde la docencia y la investigación se califican en un nivel medio, porque de manera parcial se integraron estos procesos. La participación de los docentes en acciones de promoción cultural obtuvo la calificación de media porque su participación solo se evidenció en algunas ocasiones.

Se analizaron un total de 16 planes de desarrollo individual y se constató que los jefes del departamento no organizaron ni planificaron correctamente la labor de promoción sociocultural de estos docentes, teniendo en cuenta que no se hizo referencia en ninguno de los aspectos

referidos, a la gestión de proyectos socioculturales, a la promoción y divulgación de actividades extensionistas, ni al desarrollo de actividades de superación metodológica referidas a la gestión de la extensión universitaria, por lo que se evalúan estos indicadores como bajos.

La planificación y organización de acciones extensionistas en 16 planes individuales hizo referencia a acciones específicas, a cumplir dentro de las Estrategias Educativas por su responsabilidad de profesores principales de año, con lo que responden de manera parcial a la labor de promoción sociocultural desde los departamentos docentes. Solo en dos planes de desarrollo individual se tuvo en cuenta la realización de acciones extensionistas desde la docencia y la investigación, los 16 planes individuales de los docentes tuvieron en cuenta el trabajo con las estrategias curriculares desde la clase por lo que se integra de manera parcial y se evalúa de medio el indicador. Los 16 planes incluían la participación de los docentes en acciones de promoción cultural (festivales, matutinos, competencias deportivas).

Se analizaron 16 evaluaciones de docentes y se determinó que no se

correspondieron con lo planificado individualmente a cada profesor, en relación con la extensión universitaria. Ello se expresa en que 12 profesores fueron evaluados de excelente y el resto de bien y ninguno realizó acciones relacionadas con gestionar proyectos socioculturales, promocionar, divulgar actividades extensionistas, ni tampoco desarrollar actividades de superación metodológica referidas a la gestión de la extensión universitaria, por lo que se evalúan estos indicadores como bajos.

Ningún docente planificó y organizó acciones extensionistas desde el departamento docente, por lo que se evalúa el indicador como bajo. Solo cuatro evaluaciones de los docentes tuvieron en cuenta el trabajo con las estrategias curriculares desde la clase, en dos evaluaciones se reflejó el desarrollo de acciones extensionistas desde la docencia y la investigación. En tres evaluaciones de los docentes se reflejó el cumplimiento en la participación en acciones de promoción cultural, por lo que se evalúa el indicador como bajo.

Con el objetivo de valorar la labor de promoción sociocultural del departamento docente se realizaron entrevistas a seis directivos de la Facultad, incluidos tres

Jefes de departamentos, un Decano y dos Vicedecanos. Dentro de los aspectos a abordar se analizó la actualización y dominio pedagógico-profesional de los fundamentos de la extensión universitaria lo que se calificó como medio, porque todas las respuestas atendieron parcialmente a la labor de promoción sociocultural del departamento. En su mayoría se refirieron a la extensión universitaria desde las esferas artísticas y literarias atendiendo a la recreación de la comunidad universitaria sin tener en cuenta el aspecto educativo.

Un solo directivo respondió haber realizado una actividad de superación metodológica referida a la gestión de la extensión universitaria por lo que se evalúa el indicador como bajo.

Una sola respuesta considera que la planificación y organización de acciones extensionistas desde el departamento docente es necesaria. El resto no lo considera necesario, porque expresan que a nivel de Universidad ya existe una adecuada labor extensionista y se desarrollan actividades tales como los Festivales de Ruedas de Casino y el de Artistas Aficionados, el Festival del Libro y la Lectura o la Feria del libro y los juegos deportivos, la música en las noches, los

actos y matutinos, entre otras actividades. Esa visión evidencia la concepción limitada que poseen los directivos sobre el proceso de extensión universitaria.

Los seis entrevistados consideraron que el desarrollo de acciones extensionistas desde la docencia y la investigación no se proyecta desde el departamento docente pues no se integran acciones de forma coherente y que contribuyan a la preservación, desarrollo y promoción de valores culturales para alcanzar niveles superiores en el desarrollo cultural universitario, teniendo en cuenta el contexto sociocultural y profesional, por lo que se evalúa el indicador como bajo, porque aún es limitado.

Dentro de la gestión de proyectos socioculturales, las seis respuestas plantearon la necesidad y actualidad del tema, incluso para enfrentarse a los procesos de evaluación institucional donde se evalúa el impacto social de la Universidad y sus procesos; cinco de las respuestas coincidieron en que esa es una de las razones por las cuáles la comunidad no percibe la labor de promoción cultural que realizan los departamentos docentes. Por tanto la promoción de la cultura de la profesión en las comunidades intra y extrauniversitaria es insuficiente.

La única vía que utilizan para la promoción y divulgación de las acciones extensionistas es a través de reuniones o vía correo, y en el caso de eventos, las convocatorias en formato digital, generalmente. No tienen en cuenta la clase, los murales, boletines, ni abordan los temas de promoción de salud o deporte. Cuatro respuestas consideraron que debido a ese accionar es uno de motivos que los alumnos no estaban satisfechos con la contribución de los docentes a su formación cultural y además también influye en el reconocimiento de la comunidad de la labor de promoción cultural que realizan los departamentos docentes y la Facultad en general.

Los seis entrevistados coincidieron en señalar la escasa participación de los docentes en acciones de promoción cultural. Al referirse al papel del departamento docente en la gestión de la extensión universitaria, hicieron alusión a las limitaciones que enfrentan los departamentos docentes relacionadas con la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos y tareas de extensión universitaria, desde la preparación del personal hasta la propia exigencia desde cada una de sus funciones. Cuatro de los entrevistados expresaron que en el ámbito

curricular no enfatizan en darle salida a la promoción de la cultura.

La encuesta se realizó a 16 profesores con el objetivo de valorar la labor de promoción sociocultural del departamento docente. En la pregunta número uno, el primer indicador se refiere a la actualización y dominio pedagógico-profesional de los fundamentos de la extensión universitaria, fue evaluado de medio por un profesor y de bajo por 15 profesores. El indicador dos se corresponde con el desarrollo de actividades de superación metodológica referidas a la gestión de la extensión universitaria fue evaluado de medio por tres profesores y de bajo por 13 profesores.

En el indicador tres, la planificación y organización de acciones extensionistas desde el departamento docente fue evaluada de alto por un profesor, de media por tres profesores y de baja por 12 profesores.

En el indicador cuatro, el desarrollo de acciones extensionistas desde la docencia y la investigación fue evaluado de alto por dos profesores, de medio por dos profesores y de bajo por 16 profesores.

El diagnóstico sociocultural del contexto intra y extrauniversitario, fue evaluado de

bajo por los 16 profesores; correspondiente al indicador cinco.

En el indicador seis referido a la gestión de proyectos socioculturales fue evaluado de bajo por los 16 profesores. En el indicador siete que evalúa la promoción de la cultura de la profesión en las comunidades intra y extra universitaria fue evaluada de alto por tres profesores de medio por uno profesor y de bajo por 12 profesores.

Las estrategias de promoción y divulgación de las acciones extensionistas, fueron evaluadas de bajo por los 16 profesores. En el indicador que aborda la participación de los docentes en acciones de promoción cultural fue evaluada de cinco en el nivel alto de tres en el nivel medio y de ocho en el nivel bajo.

En la pregunta dos, el papel que se le concede a la gestión de la extensión universitaria desde el departamento docente fue de medio para un profesor y de baja para 13 profesores.

En la pregunta tres, referida al nivel de integración de la extensión universitaria al resto de las funciones y procesos del departamento docente, es de media para cinco personas y de baja para 11 personas. En la pregunta cuatro correspondiente al nivel de preparación de los docentes para gestionar proyectos

socioculturales, coincidieron los 16 profesores con el indicador bajo.

La observación a las reuniones de los tres departamentos docentes con el objetivo de valorar la proyección de la labor de promoción sociocultural, permitió apreciar un conjunto de elementos similares a los anteriormente descritos. En general, resulta formal el tratamiento al componente extensionista, y particularmente a la gestión de proyectos socioculturales, por lo que no se promovió la gestión de proyectos socioculturales, no se planificaron ni organizaron acciones extensionistas. No se promovieron ni divulgaron las actividades extensionistas, ni se evaluó adecuadamente la participación de los docentes en acciones de promoción cultural.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir del análisis del resultado de los instrumentos aplicados se evidenciaron como potencialidades:

- Reconocimiento de la necesidad de planificar, organizar y evaluar acciones extensionistas desde los departamentos docentes.
- Reconocimiento de la necesidad de gestionar proyectos socioculturales, desde los departamentos docentes.

- Existencia a nivel institucional de una adecuada proyección de la labor de extensión universitaria.

En este análisis, las limitaciones reveladas fueron:

- Insuficiente planificación, organización y evaluación de actividades extensionistas desde el departamento docente (Planes de desarrollo individual y Evaluación de los docentes).
- No se refleja la gestión de proyectos socioculturales, ni estrategias de promoción y divulgación de actividades extensionistas.
- Limitado desarrollo de actividades de superación metodológica con enfoque extensionista.
- Insuficiente actualización en las áreas que abarca la extensión universitaria, más allá de lo artístico-deportivo.
- Limitada integración de la extensión con la docencia y la investigación.
- Insuficiente participación de los docentes en acciones de promoción cultural.
- Insuficiencias en la planificación, programación, ejecución y evaluación de acciones de

promoción sociocultural, desde el departamento docente.

Derivado de todo lo anterior, puede concluirse que existen fisuras en la labor de promoción sociocultural que desarrolla el profesorado desde los departamentos docentes universitarios, diagnosticadas a través de los instrumentos aplicados, con la confirmación adicional de las posibles causas previstas, por tanto, existen fundamentos para desarrollar acciones que contribuyan a consolidar la pertinencia de dicha labor promocional.

Con estos referentes, se procedió a valorar las posibilidades que ofrece un Sistema de procedimientos de gestión de proyectos socioculturales, para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural que realiza el profesorado desde los departamentos docentes universitarios. La propuesta posee determinadas características que lo particularizan como resultado científico, a saber:

Objetividad: Las acciones surgen a partir del resultado del diagnóstico aplicado y de las necesidades de la comunidad en general, para gestionar con efectividad el proceso de extensión universitaria.

Aplicabilidad: es posible ser aplicado adaptándolo a las condiciones concretas

de cada lugar y es de fácil manejo por todos los sujetos involucrados en el proceso de extensión universitaria.

Investigativo: Fomenta el interés por la búsqueda de nuevas informaciones relacionados con problemáticas profesionales.

Sistémico: Al presentar relación y dependencia entre sí porque los procedimientos y las acciones manifiestan relaciones entre sí.

Flexible: Susceptible a cambios por su capacidad de rediseño en correspondencia con los resultados del diagnóstico de necesidades y los diferentes contextos.

Problematizador: A partir de la búsqueda de información permite la solución de problemas de manera creativa.

Económico: Requiere de un mínimo de recursos para aplicarse.

Óptimo: El resultado responde al objetivo en relación al método empleado, logrando la efectividad y la eficiencia que se demanda.

Pertinente: El resultado responde al objetivo en relación a la adecuación de su estructura interna.

Actualizado: Se elaboró en correspondencia con los lineamientos del Programa de Extensión Universitaria del

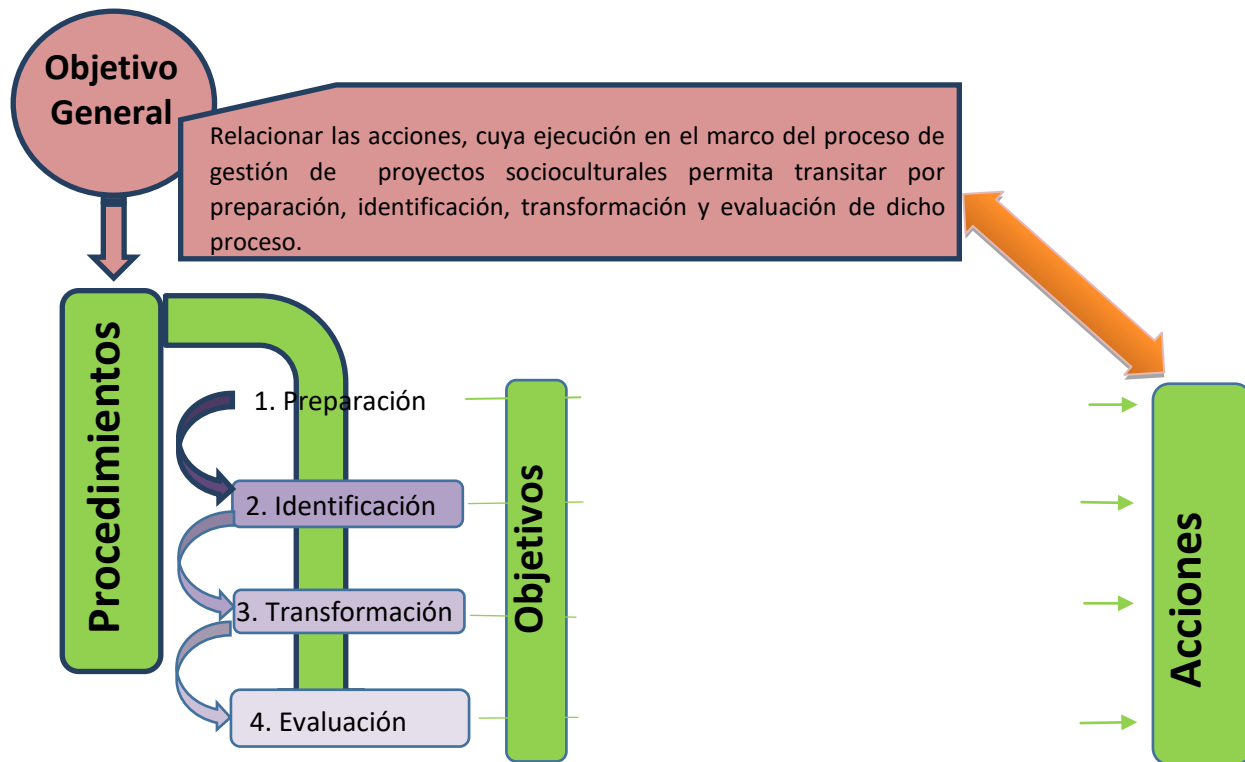
Ministerio de Educación Superior (MES), correspondientes al 2016.

Tiene como objetivo: Contribuir a la labor de promoción cultural del profesorado universitario desde los departamentos docentes universitarios a partir de la gestión de proyectos socioculturales.

El Sistema de procedimientos se encuentra estructurado a partir de la articulación de tres aspectos básicos: su objetivo, los procedimientos por los que transita y las acciones a implementar en cada uno de ellos. Entre estos elementos existe una relación dialéctica, en el sentido de que el objetivo del sistema determina cuáles deben ser sus procedimientos y estos, a su vez, las acciones, las cuales se relacionan con el objetivo.

Para el cumplimiento del objetivo se requiere de cuatro procedimientos generales: en el primero se prepara, desde el trabajo metodológico a los actores que conducirán el proyecto, en la segunda se identifican los elementos constitutivos del contexto en el que el proyecto tendría lugar, en la tercera se ejecuta el proyecto en sí, y en consecuencia ocurre la transformación de la gestión sociocultural, en la cuarta se evalúa el impacto transformador.

Esta estructura general deriva en un esquema que representa las especificidades del sistema, así como los movimientos dialécticos que se dan en su interior. Se parte de una necesidad de rediseñar la gestión de proyectos socioculturales para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural de los departamentos docentes universitarios, generada por la carencia de procedimientos de gestión de extensión universitaria y de proyectos socio culturales que consoliden el vínculo del departamento docente con el contexto sociocultural. De ello se derivan los procedimientos, con estructuración sustentada en el sistema de trabajo metodológico del departamento docente, y con una consistencia interna que permite transitar desde la fase preparatoria hasta la evaluativa, con la posibilidad de regresar a estadios anteriores, como resultado de la necesidad de rectificar, reajustar o repetir acciones de procedimientos ya realizados. El sistema revela carácter cíclico, al tener la posibilidad de transitar desde la propia evaluación (como procedimiento terminal) hasta el preparatorio.



1. Preparación

Preparar desde el trabajo metodológico, a los actores que conducirán la gestión de proyectos socioculturales en el departamento docente

Identificar los elementos constitutivos del contexto en el que el proyecto se ejecutará.

Transformar la realidad existente en las unidades docentes mediante el diseño, ejecución y control del proyecto sociocultural como parte de la labor de promoción sociocultural del departamento docente.

Evaluar el impacto transformador del proyecto sociocultural en la labor de promoción sociocultural del departamento docente.

Fig. 1 Estructura de los procedimientos del Sistema. (Fuente: elaboración propia)

Para la organización del Sistema de procedimientos de gestión de proyectos socioculturales para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural de los departamentos docentes universitarios, se estructuran, para cada procedimiento, un conjunto de acciones interrelacionadas, a fin de conferir el carácter de sistema:

<p>PROCEDIMIENTO DE PREPARACIÓN</p> <p>Objetivo: Preparar desde el trabajo metodológico, a los actores que conducirán la gestión de proyectos socioculturales en el departamento docente.</p>
<p>Acciones</p>
<p>Acción 1. Proyectar como parte del sistema de trabajo metodológico del departamento, la labor de promoción sociocultural, desde la gestión de proyectos.</p>
<p>Acción 2. Incluir en el sistema de trabajo metodológico del departamento, la labor de promoción sociocultural, desde la gestión de proyectos.</p>
<p>Acción 3. Reunión metodológica para analizar la necesidad e importancia de generar proyectos socioculturales, como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional.</p>
<p>Acción 4. Organización de conferencia especializada en la que se explique y fundamente la necesidad e importancia de generar proyectos socioculturales, como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional.</p>
<p>Acción 5. Coordinación con especialista en proyectos socioculturales de la Dirección de Extensión Universitaria, para la impartición de un taller de ejemplificación de metodologías de proyecto sociocultural aprobada por el Ministerio de Educación Superior y las transformaciones e impactos generados por los proyectos socioculturales.</p>
<p>Acción 6. Intercambio y debate con profesores y estudiantes, sobre la necesidad e importancia de generar proyectos socioculturales, como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional.</p>
<p>Acción 7. Taller metodológico sobre la necesidad e importancia de generar proyectos</p>

socioculturales, como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional.

Acción 8. Socialización a partir de las diferentes vías de materiales bibliográficos y audiovisuales sobre la promoción cultural en el contexto universitario.

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN

Objetivo: Identificar los elementos constitutivos del contexto en el que el proyecto se ejecutará.

Acciones

Acción 1. Presentación en la red de unidades docentes asignada, para explicar a los receptores elementos esenciales del plan de estudios y ratificar elementos del plan de práctica laboral de los estudiantes que recibirán.

Acción 2. Taller metodológico sobre el estudio del Banco de Problemas de la Unidad Docente, para la determinación e identificación de los que constituyen problemas profesionales susceptibles de ser abordados por los estudiantes, con enfoque profesionalizante.

Acción 3. Conciliación con los receptores, de los problemas profesionales a ser abordados por los estudiantes, con enfoque profesionalizante, así como de los tutores que en cada caso designa la Unidad Docente.

Acción 4. Coordinación del recibimiento a los estudiantes en la Unidad Docente.

Acción 5. Desarrollo de clases abiertas para evaluar posibilidades y limitaciones en la labor de promoción sociocultural desde las diferentes asignaturas.

PROCEDIMIENTO DE TRANSFORMACIÓN

Objetivo: Transformar la realidad existente en las unidades docentes mediante el diseño, ejecución y control del proyecto sociocultural como parte de la labor de promoción sociocultural del departamento docente.

Acciones

Acción 1. Taller metodológico para socialización del resultado de la exploración de unidades docentes, para análisis y aprobación de consultantes, en el

	departamento docente, para los estudiantes que se vincularán a las unidades docentes; así como distribución de estudiantes por unidad docente, en atención a las potencialidades y limitaciones derivadas del diagnóstico contenido en la Estrategia Educativa de Año.
Acción 2.	Comunicación a los estudiantes de las características de unidades docentes, los problemas profesionales a enfrentar y solucionar en ellas y la distribución por unidad docente aprobada y consultantes asignados.
Acción 3.	Conformación de los grupos gestores primarios, integrados por los agentes externos (estudiantes y profesor) de los proyectos que deberán estudiar y solucionar los problemas profesionales determinados.
Acción 4.	Determinación de las causas esenciales de los problemas profesionales determinados, objetos del proyecto, en el contexto de la práctica pre-profesional.
Acción 5.	Presentación de las causas determinadas, ante los receptores en la unidad docente, para su valoración.
Acción 6.	Orientación y diseño del proyecto a partir de la articulación de elementos que permitan la solución de los problemas profesionales determinados, objetos del proyecto, en el contexto de la práctica pre-profesional; a partir de los conocimientos y habilidades desarrollados desde el trabajo con las bases teórico-metodológicas de los proyectos socioculturales, como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional, desde su aplicación profesionalizante en el contexto de la práctica laboral pre-profesional.
Acción 7.	Conformación de la relación nominal de los receptores en la unidades docentes que conforman el Grupo Gestor (tutores, Consejo de Dirección).
Acción 8.	Participación en la reunión en la que el Consejo de Dirección oficializa el Proyecto sociocultural diseñado.
Acción 9.	Orientación y control de la ejecución de las actividades contenidas en el diseño del proyecto, y concretadas en el plan de práctica laboral.
Acción 10.	Rediseño de las estrategias de superación y trabajo metodológico del departamento docente desde los fundamentos de la promoción cultural

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	
Objetivo: Evaluar el impacto transformador del proyecto sociocultural en la labor de promoción sociocultural del departamento docente.	
Acciones	
Acción 1.	Taller metodológico para determinación del patrón de logros de la necesidad e importancia de generar proyectos socioculturales como alternativas integrales de solución a problemáticas del contexto profesional.
Acción 2.	Evaluación del impacto transformador del proyecto, a partir de la aplicación de instrumentos que midan el grado de solución aportado a los problemas profesionales enfrentados.
Acción 3.	Orientación a los estudiantes de sistematizar las experiencias en una memoria escrita
Acción 4.	Organización de Jornada Científico-académica-extensionista en la que se presente la síntesis del proceso de intervención sociocultural en el contexto de la práctica pre-profesional, con los resultados obtenidos, como taller final de la práctica pre-profesional.
Acción 5.	Presentación de trabajos científico-metodológicos en los que se explique el impacto transformador de la gestión de proyectos socioculturales, en la labor de promoción sociocultural del departamento.
Acción 6.	Valoración en la unidad docente sobre el resultado parcial y final del proyecto.

Al valorarse la calidad científico-metodológica del Sistema de procedimientos estructurado para su implementación en la praxis educacional, mediante talleres de socialización con especialistas, se reconoció su valor teórico y pertinencia práctica, expresada en la aceptación por los especialistas de la propuesta para el perfeccionamiento de los procesos afectados. Como resultado de la

reflexión colectiva que propiciaron los juicios y valoraciones aportados, se produjo un reconocimiento y argumentación de la validez del aporte para el proceso de extensión universitaria. De igual manera, se precisó que el valor de la propuesta reside también en su aplicabilidad demostrada y se subrayó su carácter generalizable, en función de transformar un proceso que revela

insuficiencias en los departamentos docentes.

La composición, estructura y funciones de la propuesta fueron vistas por los especialistas con un carácter positivo. Ello tuvo lugar a partir de la agudeza de las valoraciones realizadas, que permitieron comprender las posiciones epistemológicas asumidas en la investigación, como expresión de un proceso desarrollado con rigor científico.

La ejemplificación de su aplicación en el departamento de Lengua Inglesa de la Universidad de Ciego de Ávila “Máximo Gómez Báez” permitió corroborar su efectividad a partir de revelar transformaciones en la labor de promoción sociocultural del profesorado desde los departamentos docentes universitarios en el contexto del proceso de gestión de proyectos socioculturales y en el macroproceso de extensión universitaria en que se da.

Se analizaron los diferentes indicadores que miden dicho proceso desde la sistematización y el resultado de la triangulación de todos los elementos obtenidos como parte de esta fase de la investigación y que totalizaron 191 cuartillas de apuntes y otros materiales escritos, derivados de la aplicación de los

métodos y técnicas ya referidos; así como 386 minutos de grabación en audio y en video.

Como parte de la dimensión metodológica, la actualización y dominio pedagógico-profesional de los fundamentos de la extensión universitaria, del profesor del departamento docente de Lenguas, sujeto del proceso investigativo, fue alta, dado que el dominio y actualización de los fundamentos de la extensión universitaria del docente respondió adecuadamente a la labor de promoción sociocultural.

Sobre el desarrollo de actividades de superación metodológica referidas a la gestión de la extensión universitaria, la efectividad fue alta, porque se produjeron varias actividades en el semestre en que se extendió la aplicación.

La planificación y organización de acciones extensionistas desde el departamento docente, se evaluó de alto, pues las acciones extensionistas que se planificaron y organizaron respondieron adecuadamente a la labor de promoción sociocultural del departamento de Lenguas. Sobre el desarrollo de acciones extensionistas desde la docencia y la investigación, se valoró de alto, dado que se desarrollaron acciones extensionistas que integraron adecuadamente la docencia

y la investigación, toda vez que ocurrieron en el contexto de la práctica laboral.

En la dimensión sociocultural, el diagnóstico sociocultural del contexto intra y extrauniversitario se valoró como alto, porque se emplearon métodos e instrumentos que permitieron caracterizarlo adecuadamente, determinar las causas de las problemáticas y diseñar un proyecto modificador de la realidad sociocultural. Además, se gestionó, desde el departamento docente y como parte de la ejemplificación, un proyecto sociocultural de manera pertinente.

En cuanto a la promoción de la cultura de la profesión en las comunidades intra y extra-universitaria, la valoración de este indicador resultó en un nivel alto, a partir de que el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Lengua Inglesa constituyó esencia del proyecto y elemento motivacional básico para la orientación profesional.

Sobre las estrategias de promoción y divulgación de las acciones extensionistas y la vinculación activa de profesores en ellas, la valoración fue alta, al tomar en cuenta que la divulgación y la promoción formaron parte constitutiva del propio diseño del proyecto, y se cumplió de manera efectiva.

A modo de resumen, se evidenciaron transformaciones en el proceso, a partir de consolidar la labor de promoción sociocultural, desde el enriquecimiento del proceso de extensión universitaria con el perfeccionamiento de la gestión de proyectos socioculturales, lo cual permitió contribuir a eliminar la carencia, tanto de procedimientos de gestión de extensión universitaria para la promoción sociocultural de los departamentos docentes, como de proyectos socioculturales que consoliden el vínculo del departamento docente con el contexto sociocultural; además de que la función extensionista se dejó de asociar a la cultura artística y literaria solamente y se reconoció como un proceso sustantivo universitario.

Por su parte, se constataron transformaciones en el profesorado referidas al dominio de los procedimientos metodológicos para la gestión de proyectos socioculturales, lo que les permitió asumir la extensión universitaria con carácter sistémico al identificar su trascendencia a lo académico, lo laboral e investigativo.

Se ha revelado una tendencia satisfactoria de perfeccionamiento del proceso de extensión universitaria, expresada en la

transformación que en dicho proceso generó la aplicación de la propuesta.

CONCLUSIONES

Al contextualizar la gestión de proyectos socioculturales en la labor de promoción cultural, realizada por el profesorado desde los departamentos docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Ciego de Ávila “Máximo Gómez Báez”, quedaron expuestas potencialidades y deficiencias a considerar en la articulación de propuestas transformadoras de dicho proceso en su conjunto, en previsión de carencias metodológicas y praxiológicas probables.

El Sistema de procedimientos de gestión de proyectos socioculturales, para contribuir a la consolidación de la labor de promoción sociocultural del profesorado desde los departamentos docentes universitarios, integró los procedimientos de preparación, identificación, transformación y evaluación, estructurados como una secuencia integrada e interrelacionada de pasos metodológicos conducentes al logro de un objetivo de orden superior en el proceso de gestión de proyectos socioculturales, cuya pertinencia fue valorada en talleres de socialización y a través de su implementación en la práctica pedagógica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addine, F. (2006). El modo de actuación profesional pedagógico: Apuntes para una sistematización. En F. Addine *Modo de actuación profesional pedagógico: De la teoría a la práctica* (pp.1.-3). La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Cotelo, S., Riol, M. y Romero, J. (2018). La profesionalización docente en género: Contribución al referente de género del profesorado universitario. *Educación y Sociedad*, 1 (1), 95-107.

Chavarría, Y. (2017). *Propuesta para la apertura de un programa de extensión sobre responsabilidad social universitaria con enfoque integral y humanista en la Universidad de Panamá*. XIV Congreso latinoamericano de extensión universitaria ULEU y II Congreso centroamericano de vinculación universidad sociedad. Nicaragua: Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA).

Cruz (2015). *El humanismo como reto en la formación y extensión universitaria en las Universidades de Ciencias Pedagógicas*. Congreso Internacional Pedagogía 2015. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación.

Domínguez, N. (2015). *Estrategia para la gestión de la profesionalización docente en la carrera de Medicina*. (Tesis de maestría

inédita). Universidad de Ciego de Ávila. Ciego de Ávila. Cuba.

Fernández-Larrea González, M. (2008). *La gestión de la Extensión y el rol del profesor*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Gómez, B. M. (2016). *La formación axiológico-cultural de los estudiantes universitarios*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Ciego de Ávila. Ciego de Ávila. Cuba.

González, G, R. (1996). *Un modelo de extensión universitaria para la extensión universitaria: Su aplicación a la Cultura Física y el Deporte*. (Tesis de doctorado inédita) en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior de Cultura Física "Manuel Fajardo". La Habana, Cuba.

González, M. (2014). *Promoción y gestión cultural por una universidad comprometida con el desarrollo social: XII Taller Internacional de Extensión Universitaria*. Universidad 2014.

Horrutiner, P. (2008). *La universidad cubana: El modelo de formación*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Miranda, O. (2016). *La profesionalización del médico profesor*. (Tesis Inédita de doctorado). Universidad de Ciego de Ávila. Cuba.

Pulido, E. (2014). *Sistema de procedimientos metodológicos de evaluación del impacto del proceso de profesionalización docente en la Universidad de Ciego de Ávila*. (Tesis de maestría inédita) Universidad de Ciego de Ávila. Cuba.

Riol, M.(2018). *Gestión de la profesionalización docente del profesorado univeristario: Informe de investigación*. Ciego de Ávila: Centro de Estudios Educativos, Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez", Cuba.

Rodríguez, M. Urbay, M. (noviembre-febrero, 2015). La formación del profesor universitario en investigación educativa. *Pedagogía y Sociedad*. 18 (44). Recuperado de

<http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/issue/view/35>

Quiñones R.R (2015) *Estrategia de gestión cultural para el desempeño pedagógico cultural del profesorado universitario de la Facultad de Ciencias Técnicas de la Universidad de Ciego de Ávila*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez", Cuba.

Sánchez, M., Rodríguez, M.A. y Rodríguez, L. N. (noviembre-febrero, 2015). La formación cultural: un reto para la escuela

Riol Hernández, M., Morell Alonso, D. y Armas Crespo, M. La profesionalización docente del claustro universitario...

cubana actual. *Pedagogía y Sociedad*. 18 (44). Recuperado de Silva, P. (2015). *La profesión docente y la mejora de la calidad educativa*. Barcelona:

España: Red Europea y Latinoamericana de Formación e Innovación Docente.

Pedagogía y Sociedad publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

