

TÍTULO: LA CULTURA PROFESIONAL DOCENTE. UN ACERCAMIENTO CONCEPTUAL

AUTORES:

Arq. Mónica Cristina González

Estudiante de postgrado de la Maestría de Ciencias de la Educación, Venezuela

Dr. C Yamirka García Pérez

Profesora Titular. Universidad José Martí Pérez. Sancti Spíritus.

e-mail: Yamirka@iniss.edu.cu

Lic. Zulema Idiana Roche Torre

RESUMEN

La cultura profesional docente es lo expresado en el accionar cotidiano de los docentes, directivos y estudiantes, que se mueve entre lo formalmente establecido y su concreción en la práctica. Se 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, la cual centra su atención en el profesor como sujeto de su desarrollo personal y profesional. En este artículo se presenta un análisis de la categoría cultura profesional docente desde una perspectiva histórico lógica y se pretende socializar con la comunidad científica los resultados obtenidos hasta el momento del proyecto *Estrategia Pedagógica para el fomento de la cultura profesional docente en los profesores y estructuras académicas*, donde se utilizaron los métodos del nivel teórico y empírico.

Palabras clave: cultura profesional | desarrollo profesional docente | superación pedagógica | superación científica-técnica |

TITLE: TEACHER'S PROFESSIONAL CULTURE. A CONCEPTUAL APPROACH

ABSTRACT

Teacher's professional culture is expressed in teachers', administrators' and students' daily actions, which go from the formally established and its practical

realization. It prioritizes educational, scientific and technical preparation of teachers in their aspiration to turn the country into a great university, conceiving it as an ongoing and continuous process where teachers' education is understood as a professional development, which focuses on the teacher as the subject of his personal and professional development. This article analyzes the teacher's professional culture category from a logical historical perspective and aims to socialize with the scientific community the so far obtained results from *the Pedagogical Strategy project for promoting teacher professional culture and academic structures*, where methods of theoretical and empirical level were used.

Key words: professional culture | teacher professional development | pedagogical improvement | scientific-technical improvement |

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior ha arribado al siglo XXI abocada al reclamo de la pertinencia, a satisfacer la necesidad de contribuir al desarrollo económico, a ocupar cada vez mayores espacios en la construcción endógena de conocimientos, todo ello en el contexto de sus misiones en el campo de la docencia, la investigación y la extensión universitaria.

La educación es un determinante fundamental de la calidad de las personas y de los grupos sociales. Mientras una gran parte de los países del mundo se desgastan en el análisis de problemas como el analfabetismo, la desescolarización y la deserción escolar, Cuba se presenta con un proyecto encaminado a perfeccionar los servicios educativos en todos sus niveles.

Dentro de este proyecto, las universidades cubanas juegan un papel trascendental pues, como instituciones sociales por excelencia, son las encargadas de preservar, desarrollar y difundir la cultura así como generar nuevos conocimientos, garantizar el desarrollo humano sostenible y dar continuidad a la civilización (Vecino, 2002:15).

En Cuba, las universidades son espacios idóneos para rechazar cualquier tendencia que intente destruir la obra humana, sus fines están encaminados a

promover los valores universales, innovar y buscar soluciones pertinentes para conformar un mundo mejor para las actuales y futuras generaciones.

En la conferencia especial “La Educación Superior Cubana; en al búsqueda de la excelencia”, 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” (2002:15).

La universidad se ha convertido en una institución creadora de cultura que se constituyó desde sus orígenes como el centro de elaboración, creación y transmisión cultural y educativa del nivel superior, es una institución organizada y administrada para desarrollar el saber, para cultivar y ofrecer las manifestaciones de mayor interés social. Por ello, se configuró a sí misma como un centro esencialmente formativo que institucionaliza la cultura superior y, por la educación universitaria, profesionaliza, es decir, brinda la formación profesional requerida a nivel social.

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 para 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 escuela (Hargreaves, 2003).

La ‘cultura profesional’ es el 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, favoreciendo espacios de diálogo e intercambio que faciliten la construcción de acuerdos y acciones compartidas que lleven adelante los objetivos pedagógicos de la institución.

En otras palabras, 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 que el profesorado perteneciente a un colectivo, desarrolla en diferentes contextos espaciales y prácticos.

En este sentido, el departamento docente se considera el nivel de dirección que rige el trabajo de los profesores y se ocupa directamente de proyectar un trabajo metodológico que priorice la formación y desarrollo de valores en los estudiantes desde el contenido de las asignaturas y disciplinas que son de su competencia (MES, 2007).

En cuanto a estudios anteriores sobre el tema, mucho se ha hablado y escrito sobre el desarrollo profesional del docente, pero curiosamente, las investigaciones sobre cultura profesional docente en el contexto universitario son escasas.

Por tanto, el artículo tiene como objetivo realizar un análisis de la categoría 'cultura profesional docente' desde una perspectiva histórico lógica, puesto que se pretende intercambiar con la comunidad científica los resultados obtenidos hasta el momento del proyecto *Estrategia Pedagógica para el fomento de la cultura profesional docente en los profesores y estructuras académicas*, donde se utilizaron métodos del nivel teórico y empírico.

DESARROLLO.

Molina (1993) desarrolló una investigación sobre la preparación del profesorado para el cambio de la institución educativa, con base teórica en la innovación, la organización y el desarrollo profesional colaborativo. En su investigación, se propuso conocer la situación del desarrollo profesional del profesorado; sin embargo, este autor solo atendió los centros escolares de educación primaria como contextos de formación.

Barrios (1997) investigó sobre la formación permanente y los grupos de trabajo en el desarrollo profesional. El propósito de su estudio fue conocer lo que los profesores pensaban: sus creencias y concepciones, basadas en su forma de

trabajo dentro del grupo, con énfasis en las relaciones entre los miembros del grupo de profesores de la enseñanza secundaria básica.

Por su parte, Mancebo y Vaillant (2003) realizaron una investigación sobre la formación de formadores, entre los años 1997 y 1999. Su trabajo está basado en la formación de formadores en la práctica y plantean dos innovaciones para ser puestas en marcha en Uruguay, una vez comprobada la predominancia de la cultura de trabajo individual. En esta investigación, se pondera lo individual del docente y no se abordan aquellas aristas del trabajo profesional en la docencia que tienen que ver con el trabajo colaborativo que se dan en el marco de los colectivos pedagógicos.

En Cuba, esta problemática no ha sido abordada con carácter sistemático, aunque se han desarrollado estudios que tienen cierta relación con el tema. González, (1996, 2000, 2003, 2004) trata el desarrollo profesional del docente universitario desde una posición humanista.

En la provincia de Sancti Spíritus, se destaca la investigación relacionada con la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas (UCP) dirigida por Remedios (2005) la cual consideró el desempeño profesional docente: “como el modo de actuar en el cumplimiento de las funciones en el ejercicio de la profesión pedagógica, ateniéndose a sus cualidades personales y a la naturaleza de las relaciones interpersonales”.

El estudio se centró en cómo evaluar el desempeño profesional desde las particularidades de la actividad pedagógica y el encargo social del docente (la formación del profesional de la educación), por lo que definió el desempeño profesional de los docentes de las UCP como “la preparación y la responsabilidad que poseen para resolver de manera independiente y creadora los problemas relacionados con las tareas de instruir y educar a los estudiantes en correspondencia con las demandas del sistema educativo, enunciadas en el modelo del profesional de la educación vigente, que se expresan en la práctica mediante el cumplimiento de las funciones profesionales” (Remedios, 2005:10).

Esta investigación de relevante importancia se centra especialmente en la evaluación del desempeño profesional desde las particularidades de la actividad pedagógica, está dirigida a evaluar a un profesional que se formó para impartir docencia.

Sin embargo, en las universidades que forman profesionales para las diferentes actividades laborales que existen en el país, la mayoría de los docentes no poseen formación pedagógica y no se perciben como tal, sino como especialistas en determinadas áreas del conocimiento donde imparten docencia.

Robbins (1991), citado por Rivero, 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.

Para Ferreres (1992), citado por Murzi (2006:7), “lo que se estudia 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”.

Según Vigostky (1987), el desarrollo humano se caracteriza por la capacidad de adquirir herramientas psíquicas cuyo objetivo es gobernar los procesos de actuación ajenos y propios. Zarzar (2003) expresa que: “la cultura crea formas especiales de conducta, cambia el tipo de la actividad de la función psíquica. 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, citado en Zarzar, 2003:69).

Para Zarzar (2003:69-70), 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.

Shein (1985); Robbins (1991) y Rivero (1992), citado en Zarzar (2003:69-70), hablan de la existencia de subculturas sólidas que provocan que la cultura principal pierda su capacidad centralizada y de integración. Estas son propias de

grandes organizaciones que reflejan problemas y situaciones comunes de los integrantes manifestándose en los diferentes departamentos y áreas de la organización.

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 Ríos (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 subculturas, lo que hace necesario conocer sus problemas, integrar al personal bajo los objetivos primordiales, para formar equipos de trabajo y buscar las necesidades del personal para su motivación. Todo lo cual podrá tributar a una cultura fuertemente organizada, la 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.

La cultura es propia de cada organización y siempre va a existir, esta no desaparece sino que estará sufriendo procesos continuos de transformación; así como la existencia de subculturas que 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.

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 humana amplia 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.

Lo antes expuesto no se logra con una cultura profesional docente que no esté en sintonía con esa formación integral del profesional. 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 planteamientos de Ferreres (1992) y Escudero (1995).

Por tanto, lo antes expuesto hace necesario entender: ¿qué significa la cultura profesional docente?

Ferreres (1992), citado en Murzi (2006:86), 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 no solo como 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.

Mancebo y otros (1988), citado Villar (1994) definen el desarrollo del profesorado universitario: "(...) 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. Villar (1994:137)

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, lo que incluye formación pedagógica inicial y permanente, que es construir su identidad profesional (Sánchez, 1997).

Como se puede 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, 1997:1).

Para Hargreave (2003:5), "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". Los autores de este trabajo coinciden con Murzi (2006:86) quien 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).

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 centran su atención en el profesor como sujeto de su desarrollo personal y profesional.

La cultura profesional del docente universitario se forma y se desarrolla en la propia institución a través del proceso de formación permanente y de la superación profesional.

En este sentido, Ferreres (1992:32) plantea que “son los usos prácticos (entendidos como formas de pensamiento, modos de vida y formas de relación) los que debemos reconstruir para conformar la cultura profesional de los docentes”. Para los autores, en este planteamiento queda fuera la motivación que es necesario desarrollar en el profesorado por la actividad docente y el conocimiento que sobre ella debe tener.

Rivas (1998:187) expresa que “la cultura profesional docente es la resultante de un proceso socio-histórico en un marco institucional, definido por un sistema de pensamiento profesional y un modo de actuación profesional”.

Rivas (1998) también agrega a todo lo antes expuesto que la cultura profesional docente es el modo del profesor entender el rol profesional y las condiciones en que este se desarrolla y determina, en gran medida, la forma como encara su tarea y el ejercicio de su actividad.

Sin embargo, en estos conceptos ambos autores no tienen en cuenta cómo la cultura profesional docente es el producto también de las formas de relación y asociación entre estos profesionales.

Para Ratto (2000:17), la cultura profesional docente es: “el conjunto de habilidades y actitudes de constante aprendizaje por parte del profesorado, en relación con la institución educativa”. En este caso no se consideran los conocimientos que deben adquirir los profesionales universitarios para su desempeño como docente, a partir de considerar que no todos los profesores de las universidades proceden de estudios pedagógicos.

Por su parte, Mondragón (2005:87) señala que cultura profesional docente: “es el conjunto de conocimientos, prácticas docentes, rutinas, esquemas de acción, creencias, imágenes y valores que poseen quienes ejercen la docencia en la universidad”. Para los autores, este concepto caracteriza una cultura profesional docente tradicional que no puede ser transformada, centrada en la rutina y en esquematismos que laceran el desarrollo de la creatividad pedagógica.

Ninguno de estos autores hace referencia a la implicación que tiene en el desarrollo de la cultura profesional docente la institución, y cómo esta debe contribuir a su formación o transformación a través de acciones planificadas para ello.

Estos autores no expresan dentro de la cultura profesional docente las relaciones que se establecen entre los diferentes actores del proceso de formación que se lleva a cabo en las universidades.

En este sentido, Hargreaves (2003:5) señala que en el concepto de cultura profesional docente se hace una clara diferenciación entre contenido y forma de cultura profesional docente. El contenido se refiere a las actitudes, valores, creencias, es decir, lo que el profesorado piensa, dice y hace; la manera de relacionarse y asociarse de los profesores que conforman el grupo determinan la forma de cultura profesional, lo cual afecta tanto su ejercicio como su disposición al cambio. Este autor considera que existen cuatro formas de cultura profesional docente:

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 por el momento. El autor distingue tres tipos de 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: que se refiere a la creación de pautas individualistas de trabajo como respuesta a las eventualidades del ambiente laboral y,

- 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.

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.

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.

Mosaical: Forma cultural propia del posmodernismo, 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.

Colaboración o colaborativa: 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 espontáneas, voluntarias, orientadas al desarrollo, omnipresentes en el tiempo y en el espacio porque no se establecen horarios rígidos para reuniones, pueden ser también imprevisibles.

Hargreaves (2003) describe e interpreta las diferentes formas de cultura profesional docente que pueden coexistir en colectivos docentes de las universidades y no interviene para lograr formas idóneas y mejoras en las expresiones de esta cultura profesional docente.

El análisis realizado a las categorías cultura y cultura profesional docente condujo a la autora a definir la cultura profesional docente como: “el conjunto de conocimientos, hábitos, habilidades profesionales, actitudes y valores que motivan

la conducta del profesorado en el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión universitaria, resultado del proceso de construcción colectiva, donde las formas de relación y asociación entre los profesores determinan el tipo de cultura profesional docente predominante en un colectivo pedagógico, la cual puede ser transformada por la acción planificada de la institución universitaria a partir del trabajo metodológico y la superación”

CONCLUSIONES

El vertiginoso desarrollo que han alcanzado las ciencias en el mundo, exige a los profesores universitarios el desarrollo de una cultura profesional docente para actualizar los conocimientos, tanto en las ciencias que trabajan como con las que estas se relacionan.

En el desarrollo de la cultura profesional del docente universitario juegan un papel fundamental las formas de relación y asociación que se establecen entre los docentes que conforman un colectivo pedagógico, estas formas son el resultado del proceso de construcción colectiva y puede ser transformada por la acción planificada de la institución universitaria a partir del trabajo metodológico y la superación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. 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.
2. Escudero, J. (1995). Formación en centros e innovación educativa. *Cuadernos de Pedagogía*, pp.123-134.
3. Ferreres, V. (1992). *La Cultura Profesional de los Docentes en Cultura escolar y desarrollo organizativo*. Sevilla. Material fotocopiado.
4. Freire (1998). *Pedagogía de la autonomía*, pp.111-114. La Habana: Editorial Caminos.
5. González, V. (1994). Motivación profesional y personalidad, pp.12-14. Sucre (Bolivia): Editora Universitaria.

6. _____ (1996). Material del curso ofrecido en el Congreso Internacional de Universidades. Universidad 2002/ Febrero. Ciudad de la Habana. Cuba.
7. _____ (1999). "La educación de valores en el currículum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio", en *Revista Cubana de Educación Superior*, (2).
8. _____ (2000). Pedagogía no directiva: la enseñanza centrada en el estudiante", en *Tendencias pedagógicas en la realidad educativa actual*. Bolivia: Editora Universitaria.
9. _____ (2003). *La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación*. Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores, celebrado en la Universidad Federal de Santa María, Rio Grande del Sur, Brasil, en abril de 2000. Disponible en http://www.udesarrollo.cl/udd/CDD/articulo/files/Profesionalidad_Docente_Universitario.doc 13-05-09
10. _____ (2004). El profesor universitario, ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores?", en *Revista Cubana de Educación Superior*, (3).
11. Hargreaves, A. (2003). *Profesorado, cultura y postmodernidad*, pp.3-6. Madrid: Morata.
12. Imbernon, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*, pp.87-91. Barcelona: Ed. Grao.
13. _____ (1999). Conceptualización de la formación y desarrollo profesional del profesorado. En Ferreres, V e Imbernon, F.: *Formación y actualización para la función docente*. Madrid: Editorial Síntesis.
14. _____ (2001) La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro. En Marcelo, C.: *La función docente*. Madrid: Editorial Síntesis.
15. _____ (2002) (Coord.). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. Barcelona: Editorial Graó.

16. Mancebo y col. (1998). *La preparación del profesorado para el cambio en la institución educativa*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Granada, España.
17. Mancebo, E. y Vaillant, D. (2003). *Uruguay: Las transformaciones en la formación del personal docente*. Disponible en <http://www.ib.e.unesco.org/curriculum/LatinAmericanNetworkPdf/maldorepuy.pdf> (consultado el 4 de abril de 2004).
18. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 210/2007. Trabajo docente metodológico.
19. Mondragón, H. (2005): *Los profesores universitarios en escena: un estudio sobre la cultura profesional académica de los buenos profesores*. Facultad de Humanidades y Ciencias sociales. Sello Editorial Javeriano. Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia, <http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Investigacion/La%20cultura%20profesional%20academica%20de%20los%20buenos%20profesores.doc> 13-05-09
20. Molina, E. (1993). *La preparación del profesorado para el cambio en la institución educativa*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Granada, España.
21. Murzi, M. (2006). Cultura profesional de un grupo de docente de Educación Superior, en *Acción pedagógica*, (15), 84-93, enero-diciembre.
22. Ratto, J. (2000). *La cultura profesional en la función docente*. Argentina: Academia Nacional de Educación. Descargado de <http://www.educ.ar>
23. Remedios, G. (2005). *Vías que contribuyen a transformar los modos de actuación en el desempeño profesional del docente de secundaria básica*, pp.7-13. Informe final del proyecto asociado al Programa Ramal II. CEDIP, ISP Cap. Silverio Blanco Núñez Sancti Spíritus.
24. Ribero (1992). *Cultura Organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competencia*. <http://www.monografía.com/trabajo56/nute/nute.shtml/#resu>.

25. Rivas (1998). *La Cultura Profesional de los Docentes en Enseñanza Secundaria: Un Estudio Biográfico*, pp.180-189. España: Universidad de Málaga.
26. Ríos (2007). "El constructivismo en educación", en *Laurus*, 5(8),16-23.
27. Robbins (1991). *La cultura organizacional en las empresas*. <http://www.monografía.com/trabajo/56/nute/nute.shtml/#resu>.
28. Sánchez, M. (1998). *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.
29. Schein, E. (1985). *La Cultura Empresarial y Liderazgo*. Barcelona: Editorial Plaza & Janes.
30. Vecinot, F. (2002). Conferencia Especial: "La Educación Superior Cubana en la búsqueda de la excelencia". Febrero/2002-03-02. Evento Internacional Universidad 2002, Ciudad de La Habana. Cuba.
31. Vigotsky L.S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico-Técnica, pp.187-194. Ciudad de La Habana, Cuba.
32. Villar, J. (1994). *El profesor como profesional: Formación y desarrollo personal*, pp.132-138. Granada: I.C.E. y Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
33. Zarzar, C. (2003). Diseño de estrategias para el aprendizaje grupal. Una experiencia de trabajo, en Revista *Perfiles Educativos*, (1), 63-71, abril/mayo/junio. México: Nueva Época (1983).