





## Posibilidades de gestión de la formación profesional universitaria como proceso cultural en comunidades locales (Original).

Possibilities of management of university professional formation as a cultural process in local communities (Original).

José Ángel Espinosa Ramírez. *Licenciado en Educación en Matemática. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Universidad de La Habana. Cuba.*

[ [joseangel.espinosa@cepes.uh.cu](mailto:joseangel.espinosa@cepes.uh.cu) ] .

Arismendis Tamayo Pupo. *Licenciado en Educación en Biología. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Universidad de Holguín. Cuba.* [ [atamayop71@gmail.com](mailto:atamayop71@gmail.com) ] .

Yamilé Naranjo Saunders. *Licenciada en Educación en Idioma Inglés. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Universidad de Granma. Cuba.* [ [ynaranjos@udg.co.cu](mailto:ynaranjos@udg.co.cu) ] .

### Resumen

Los desafíos de la universidad dentro del desarrollo que experimenta la sociedad actual, requieren repensar los procesos que le son consustanciales. La globalización y universalización de los conocimientos y de la cultura propician que la universidad se incline cada vez más hacia procesos de internacionalización de la cultura que a los problemas culturales de su entorno. La dialéctica entre la universalidad y la contextualidad de la cultura es considerada en el presente trabajo como fuente esencial para la formación humana y para el desarrollo de las localidades. Se toma como punto de partida el estudio realizado en dos investigaciones doctorales para valorar las posibilidades de viabilidad en comunidades locales, donde lo contextual resulta indispensable. Se exponen los fundamentos epistemológicos de la formación y la gestión formativa que en esencia constituyen procesos culturales. También los rasgos y cualidades esenciales de la cultura profesional, su apropiación y gestión en el contexto local, así como una propuesta de instrumentación metodológica en función de la formación cultural profesional, desde la gestión formativa de la cultura profesional que se genera en la universidad y que dinamiza el desarrollo de las comunidades locales.

**Palabras clave:** Gestión formativa; cultura profesional; desarrollo local.

### Abstract

The challenges of the university within the development experienced by today's society require rethinking the processes that are inherent to it. The globalization and universalization of



knowledge and culture encourage the university to increasingly lean towards processes of internationalization of culture rather than towards the cultural problems of its environment. The dialectic between the universality and contextuality of culture is considered in this work as an essential source for human formation and for the development of localities. The study carried out in two doctoral investigations is taken as a starting point to assess the possibilities of viability in local communities, where the contextual is essential. The epistemological foundations of training and training management are exposed, which in essence constitute cultural processes. Also the essential features and qualities of professional culture, its appropriation and management in the local context, as well as a proposal for methodological instrumentation based on professional cultural training, from the training management of the professional culture that is generated in the university and that energizes the development of local communities.

**Keywords:** Formative managements; professional culture; local development.

### **Introducción**

El desarrollo local es considerado como un proceso en el que una sociedad local, manteniendo su propia identidad y territorio, genera y fortalece sus dinámicas económicas, sociales y culturales, facilitando la articulación de cada uno de estos subsistemas, logrando mayor intervención y control entre ellos. Para llevar adelante dicho proceso, determinados autores citados por Quispe Fernández, Ayaviri Nina y Maldonado Vargas (2018) y por Garcés González y Díaz Hurtado (2015) consideran primordial la participación de los actores, sectores y fuerzas que interactúan dentro de los límites de un territorio determinado, los cuales deben contar con un proyecto común con la finalidad de elevar la calidad de vida de sus pobladores. Entre dichas fuerzas deben intervenir de forma especial las instituciones educacionales en general y las que forman los profesionales en particular, como son las universidades.



Dicho desarrollo local exige a las universidades, por ejemplo, la formación de profesionales intencionalmente orientada a los intereses sociales y locales: sujetos altamente comprometidos con la historia de su país y su localidad, profundamente reflexivos, con capacidad plena para el análisis y la argumentación, preparados para asumir los desempeños laborales y profesionales que las distintas profesiones requieren en el contexto sociohistórico y cultural concreto donde se desarrollan, pero sin descuidar los intereses nacionales y globales, dispuestos además a crecer tanto en el orden de la preparación técnica y profesional, como en sus condiciones personales, espirituales y culturales dentro del grupo humano donde actúan.

Siguiendo la idea anteriormente descrita, la cultura se convierte en un elemento imprescindible; por lo que es objeto de estudio en las investigaciones científicas y en los debates de las ciencias sociales. Desde esta perspectiva, el tratamiento de la cultura es una necesidad en el mundo actual, por considerarse un factor dominante que absorbe la adaptación e impone la acción social y también por ser un medio verdaderamente universal en el proceso de humanización, independientemente de una localidad determinada. A pesar de que los estudios de la cultura en relación con la formación profesional universitaria han sido diversos, se ha privilegiado su consideración en su carácter más universal, con propuestas de contenidos y métodos de formación que constituyen generalizaciones nacionales o globales.

A pesar de que se reconoce la misión de la universidad en la preservación, desarrollo y promoción de la cultura de la humanidad, se defiende la idea de que lo universal no tiene sentido sin lo contextual; donde las comunidades locales deben jugar un papel preponderante en la formación profesional. En este trabajo se parte del estudio de Espinosa Ramírez (2008) sobre la gestión de la cultura profesional en la Educación Superior cubana y posteriormente el estudio de Naranjo Saunders (2020) relacionado con la cultura profesional en un sector y localidad determinada (Naranjo Saunders,



Tamayo Pupo y Espinosa Ramírez, 2021). La pretensión radica en evaluar según el criterio consensuado de expertos en los temas que se presentan, las posibilidades de viabilidad en las comunidades locales, de las instrumentaciones identificadas a partir de los fundamentos epistemológicos determinados.

### **Materiales y métodos**

La investigación desarrollada se sustenta en el paradigma dialéctico como postura epistemológica y lógica (Izaguirre Remón, 2021), al reconocer el desarrollo y autodesarrollo de los objetos de la realidad a partir de las contradicciones que lo propician. Se asume de la dialéctica las tesis metodológicas que se suscitan desde la relación entre lo general, lo particular y lo singular; sintetizada en la relación entre lo universal y lo contextual. En consecuencia el enfoque de investigación predominante es el cualitativo, evidenciado en las observaciones, comprensiones, interpretaciones y explicaciones socioindividuales de la realidad. Desde este posicionamiento epistemológico se utilizaron los métodos y técnicas siguientes:

**Análisis y síntesis:** en el transcurso de toda la investigación, para determinar los fundamentos epistemológicos y praxiológicos del proceso de formación profesional y de la cultural profesional de los estudiantes en la Educación Superior que serían sometidos a consideración de los expertos, así como para advertir las posibles instrumentaciones de la gestión de la formación de la cultura profesional en las comunidades locales.

**Histórico-lógico:** en toda la investigación y en particular en la determinación de la lógica de gestión de la formación de la cultura profesional en la diversidad de contextos tanto generales como particulares, así como para la consideración del carácter temporal de las propuestas ofrecidas en los estudios que se han suscitado.



Inducción y deducción: en la identificación de los elementos de la formación de la cultura profesional y su gestión que, dado su carácter tanto universal como contextual, pudieran brindar la posibilidad de viabilidad en comunidades locales; en el tránsito de lo general a lo particular y viceversa.

Revisión documental: en el estudio de las tesis de doctorado que sirven de base a esta investigación, así como de otros documentos que han abordado la cultura en la formación de los profesionales universitarios.

Criterio de expertos: en la búsqueda de consenso acerca de la posibilidad de viabilidad en las comunidades locales, de los fundamentos y las instrumentaciones para la gestión de la formación de la cultura profesional que se someten a valoración.

El Criterio de Expertos fue utilizado particularmente a través del método Delphy. Para ello se determinaron los expertos según la metodología recreada por Cruz Ramírez, M. (2012, 2020). Fueron seleccionados a partir de un análisis previo de sus cualidades profesionales y éticas, además de los indicadores; fuentes de argumentación, capacidad de análisis, comprensión del problema, amplitud de enfoques, conocimiento del estado actual del problema, nivel de motivación por resolver el problema, experiencia en el desarrollo de investigaciones teóricas y experiencia por la práctica profesional. La población de posibles expertos estuvo integrada por 16 profesionales, de los cuales se escogieron 12 después de la determinación de los coeficientes de competencia.

La lógica investigativa se encausó en la precisión de los fundamentos epistemológicos y propuestas metodológicas brindadas en los dos estudios doctorales y otras fuentes de información, la identificación de los elementos que se han mantenido en las consideraciones generales y contextuales; y al despliegue del método Criterio de Expertos para valorar lo presentado. En el análisis de los resultados que se presentan a continuación, se aborda primeramente lo referido a las



consideraciones de los expertos y después la exposición de los elementos que brindan posibilidad para gestionar la formación de la cultura profesional en comunidades locales.

### **Análisis y discusión de los resultados**

En aras de determinar los criterios valorativos de los expertos acerca de la formación profesional universitaria y su gestión como procesos culturales en las comunidades locales, se les propició un material con las categorías centrales abordadas en los dos estudios doctorales referenciales, para responder posteriormente la encuesta diseñada.

El procesamiento estadístico realizado a partir del método *Delphy* en dos rondas de indagación, permitió aseverar que todos los aspectos presentados en la encuesta resultaron evaluados con la categoría Muy Pertinente para ser considerados en la formación profesional y su gestión como procesos culturales en las comunidades. En su mayoría, los expertos se pronunciaron con ideas favorables y a emitir determinadas recomendaciones; resumidas a continuación:

1.- La mirada cultural a la formación profesional y su gestión en las comunidades locales no debe ser privativa de la Educación Superior, sino que debe estar presente en la formación de cualquier profesional independientemente del nivel educacional, en función de lograr un perfil amplio y a la vez particular de las diversas especialidades.

2.- Se pondera lo grupal en la gestión que, aunque al no ser únicamente funcional para la formación de la cultura, constituye un tratamiento novedoso e importante en el proceso de apropiación de la realidad, al proporcionar aspectos trascendentales en la dirección de los núcleo teóricos y en especial en las derivaciones prácticas.

3.- Se considera significativa, necesaria y suficiente a la cultura profesional en sus acepciones universal y contextual para lograr la formación de profesionales competentes en correspondencia con las exigencias sociales y de las comunidades locales.



4.- La categoría cultura profesional, requiere mayor argumentación no solamente en sus formas de desarrollarla a través de las interacciones entre los sujetos logradas en la gestión grupal y demás formas metodológicas, sino en la relación que guarda con el contenido formativo declarado en los planes de estudio de las diferentes profesiones.

Luego de haberse aplicado el método se pudo colegir que la mirada cultural a la formación profesional y su gestión tanto en su carácter universal correspondientes a las diferentes profesiones, como la contextual en correspondencia con las comunidades locales, se puede lograr con la apropiación de la cultura profesional como fuente teórico-práctica por el grado de madurez que posee en su lógica interna, donde se permite efectuar la gestión de la formación desde las relaciones determinantes y esenciales entre el contenido cultural universal de la profesión y el contenido cultural de los contextos y comunidades locales donde el proceso de formación se desarrolla.

Al recrear los fundamentos teórico-prácticos de la cultura profesional, así como su formación y gestión, se reconoce que el proceso de formación de los profesionales está determinado por la necesidad de formar a las nuevas generaciones y de educar a la población en general, de ahí la naturaleza social, cuyo objetivo es la formación de los propios sujetos para su desempeño social y profesional, siendo el contenido la cultura social y profesional apropiada en términos de conocimientos, habilidades y pautas de comportamiento, social y grupalmente significativas, que se expresan en las competencias profesionales y sociales relacionadas con las diferentes profesiones.

De esta manera se define la cultura profesional como el proceso objetivo-subjetivo de significación y sentido de la actividad profesional y sus resultados materiales y espirituales, desarrollada y apropiada a través de las interacciones entre los sujetos, y expresada en lo socioprofesional como contenido extendido; en conocimientos, habilidades y pautas observables de comportamiento, que lo



hacen competente tanto en la universalidad relacionada con una determinada profesión, como en la diversidad de contextos socioculturales, organizacionales y comunitarios.

En consecuencia se define la apropiación de la cultura profesional como el proceso de transformación en las competencias de los sujetos profesionales, de las ideas y realizaciones de la profesión, sistematizadas desde su carácter universal y contextual, mediante la significación y el sentido de la actividad profesional y sus resultados materiales y espirituales; que propician un desempeño suficiente en la diversidad de contextos socioculturales, organizacionales y comunitarios. El tratamiento teórico de este proceso expresa los elementos precisos tanto para su diseño, como para su dinámica y gestión dentro del proceso formativo en la Educación Superior.

Desde estos presupuestos es factible consignar el carácter ontológico del proceso de gestión de la cultura profesional, el cual ha de tener una debida sistematicidad, es decir que no se interrumpa el curso intencionado de dicho proceso. De ahí la necesidad de considerar la gestión de la cultura profesional dentro de los límites de la Pedagogía y la Didáctica de la Educación Superior, lo cual tiene un valor metodológico significativo, pues permite configurar que dicha gestión tendrá sentido al relacionarla con el proceso de formación de la cultura profesional.

Según Espinosa Ramírez (2008) la gestión de la cultura profesional necesita de una organización clara, con un liderazgo y una misión precisa que fije los objetivos estratégicos y los mecanismos para la acción, así como de su definición en las estructuras organizativas en general y en particular en los colectivos y grupos. También la consideración de que los diversos contextos en los que se construyen los significados y sentidos de la profesión, resultan esenciales; de ahí que determinar este tipo de gestión deba tener en cuenta las interacciones entre los sujetos que intervienen.

A partir de la lógica de apropiación de la cultura profesional, se erige su gestión, entendida como el proceso grupal de interacción socioprofesional, donde los sujetos provenientes de los diversos





contextos socioculturales, organizacionales y comunitarios, incluidos los estudiantes, se orientan y movilizan según las finalidades y mediaciones a través de acciones construidas y viabilizadas desde la significación y el sentido de la actividad profesional y sus resultados materiales y espirituales.

(Espinosa Ramírez, 2008; Naranjo Saunders, 2020)

De las relaciones que se dan al interior del proceso emerge un principio que se convierte en determinante y guía del proceso de gestión grupal de la apropiación de la cultura profesional. El principio de la gestionalidad contextualizada de la cultura profesional guía la actuación de los sujetos gestores y surge de la sistematización y generalización teórico práctica que se ha dilucidado en el desarrollo del proceso de gestión grupal de la cultura profesional. Constituye una determinación epistemológica a partir de la relación dialéctica de los fundamentos de la pedagogía, la antropología, la psicología, la sociología y la dirección científica.

Se define como principio porque permite formalizar direccionalmente la gestión, desde lo gnoseológico- lógico y lo práctico – metodológico, de la apropiación de la cultura profesional en la construcción de significados y sentidos acerca de su profesión en relación dialéctica con los diferentes contextos socioculturales de formación. Connotarlo es comprender el carácter permanente y generalizador de la contextualización como expresión sintética y dinamizadora de la sistematización y la transformación de la cultura profesional en un proceso intencional y volitivo, las cuales conducen en su devenir interno a la vertebración necesaria y suficiente del desarrollo de la capacidad de transformación cultural contextual en los estudiantes desde el proceso de gestión de la apropiación.

Los sujetos que participan en el proceso de formación de la cultura profesional deben generar espacios para la sistematización y la transformación en los contextos socioculturales de formación; estos espacios deben propiciar así la orientación, movilización y el sostenimiento desde la contextualización del proceso de gestión de la apropiación de la cultura profesional en los estudiantes.



Contribuye a guiar el proceso de gestión desde la contextualización, como un mecanismo eficaz y eficiente en el alcance de los objetivos formativos contextualizados como finalidad cultural profesional en el propio proceso.

En cada categoría del proceso formativo debe penetrar la cultura profesional con sus expresiones de carácter tanto universal como contextual, estableciéndose de esta manera una lógica de gestión de la cultura profesional desde la contextualización. Contribuye de manera directa a perfeccionar y resolver, desde las categorías que expresan el proceso de formación, las necesidades de la preparación y superación permanente de un profesional de perfil amplio capaz de acometer tareas fundamentales en las transformaciones de la sociedad, las organizaciones y comunidades.

Por la naturaleza de la gestión y de la cultura profesional, además de la lógica epistemológica con la que se ha accedido a su estudio, el principio permite connotar dos ideas esenciales que se convierten en fundamento y guía del proceso de gestión de la cultura profesional: la unidad sistematización-transformación-contextualización de la cultura profesional en el proceso de gestión y la construcción participativa, interaccional, intencional y volitiva del proceso de proyección y viabilización de la apropiación.

La relación entre los contextos socioculturales es creciente desde la sistematización y la transformación, pues están a tono al progreso, ritmo y desarrollo de la vida socioprofesional y las exigencias de la sociedad contemporánea. Desde este punto de vista es una norma según la cual la gestión grupal de la apropiación de la cultura profesional debe su potencial a estas relaciones.

Esta idea es de gran significación, a partir de la conexión causal de las expresiones del proceso de apropiación de la cultura profesional: sistematización cultural de la profesión y transformación profesional en el contexto; en un espacio de construcción de significados culturales de la profesión y sentidos profesionales contextuales que se logran en la actividad cultural de la profesión. Se establecen



relaciones espaciotemporales que marchan en correspondencia con las expresiones de los contextos socioculturales en los que se forman los estudiantes. Por tanto permite predecir el comportamiento de la gestión grupal de la cultura profesional de acuerdo al potencial dinámico que se expresa desde la disposición y coordinación constante de sus expresiones.

De esta manera el contenido del proceso de gestión, la apropiación de la cultura profesional, surge de la dialéctica de la interrelación de las expresiones de esta; por tanto su comprensión y explicación ha de ser sobre la base del sistema de las relaciones que existen objetivamente entre dichas expresiones y que además tipifican todo el proceso de gestión debido a su carácter holístico y complejo. El principio permite así desarrollar desde la lógica de la apropiación de la cultura profesional el proceso de gestión grupal, pues revela la interrelación dialéctica existente entre la lógica de la apropiación y la lógica de la gestión en su totalidad, de ahí su necesidad, lo cual determina el carácter generalizable en cualquier proceso de apropiación cultural.

A partir de lo anteriormente argumentado para la gestión de la formación de la cultura profesional desde las universidades, se precisa considerar en las posibles instrumentaciones metodológicas todo lo que promueva las interacciones entre los sujetos en la diversidad de contextos, en particular la interacción contextualizadora de gestión como esencia metodológica del proceso formativo-cultural y el de gestión de la cultura profesional. Este método de gestión permite la búsqueda de procedimientos, metodologías, estrategias y proyectos que propicien dicha formación cultural profesional en función del desarrollo local, organizacional y comunitario.

Por su parte entre los mediadores que pudieran constituirse en formas organizativas para la formación de la cultura profesional en los contextos socioculturales, organizacionales y comunitarios; a tener en cuenta en el proceso de gestión grupal desde la contextualización, se proponen:



- 1.- Programas contextualizados y con propuestas de extensión del contenido en las asignaturas del currículum base.
- 2.- Programas de asignaturas propias del contexto sociocultural y de las organizaciones y comunidades de la localidad.
- 3.- Programas de asignaturas optativas y electivas según intereses individuales y grupales en la diversidad de contextos.
- 4.- Estrategias curriculares según necesidades y potencialidades individuales y grupales.
- 5.- Actividades individuales y grupales: curriculares y de extensión del contenido.
- 6.- Guías de prácticas laborales en correspondencia con la diversidad contextual.
- 7.- Proyectos de investigación y de extensión, con la participación de los estudiantes, profesores y líderes socioprofesionales.

### **Conclusiones**

La cultura profesional como contenido extendido en la formación de los profesionales universitarios en relación con la cultura, propicia suficiencia en el logro de un desempeño tanto desde el punto de vista universal como en la diversidad de contextos socioculturales, organizacionales y comunitarios. Se precisa profundizar en los rasos y mecanismos que tipifican cada contexto y componente del proceso formativo, para su encausamiento hacia la apropiación en la formación de la cultura profesional de los estudiantes.

La apropiación de la cultura profesional por los estudiantes se constituye en contenido de gestión en la educación superior, por lo que resulta imprescindible considerar la lógica de la apropiación para poder desarrollar una lógica de gestión. No se puede gestionar lo que no se conoce bien. Se precisa también considerar, en la gestión, que la formación de la cultura profesional se desarrolla en la diversidad de contextos, por lo que no es exclusivo el contexto universitario.



Las opiniones consensuadas de los expertos, al evaluar los elementos que argumentan la formación y gestión de la cultura profesional de los estudiantes, corroboran la posibilidad de logro en las comunidades locales, donde los elementos universales de la profesión adquieren sentido según las características del contexto.

### Referencias bibliográficas

- Cruz Ramírez, M. (2012). Perfeccionamiento de un instrumento para la selección de expertos en las investigaciones educativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 167-179. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15525013012>
- Cruz Ramírez, M. (2020). Un procedimiento de evaluación basado en el criterio de expertos con enfoque difuso. *Revista Roca*, 16, 797-811.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759668>
- Espinosa Ramírez, J. A. (2008). *Gestión de la cultura profesional en la educación superior* [Tesis de doctorado, Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín].  
<https://jspui.handle/uh/2673>
- Garcés González, R. y Díaz Hurtado, A. (2015). ¿El lugar o el vínculo entre los actores sociales? Lo comunitario en la gestión del desarrollo local. *Revista Retos*, 9(1), 218-238.  
[https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2306-91552015000100011](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2306-91552015000100011)
- Izaguirre Remón, R. C. (2021). *Los métodos teóricos en la investigación educacional. Notas para su enfoque filosófico*. Ediciones UDG.  
<https://ediciones.udg.co.cu/libros/index.php/libros/catalog/view/5/3/16-1>
- Naranjo Saunders, Y. (2020). *Gestión de la formación de la cultura profesional pedagógica en la Secundaria Básica* [Tesis de doctorado, Universidad de Granma].



Naranjo Saunders, Y., Tamayo Pupo, A., y Espinosa Ramírez, J. A. (2021). Formación de la cultura profesional pedagógica en la Secundaria Básica. *Revista Roca*, 17(1), 117-129.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8199093>

Quispe Fernández, G., Ayaviri Nina, D., y Maldonado Vargas, R. (2018). Participación de los actores en el desarrollo local en entornos rurales. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia*, 24(3), 62-82.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28059580008/html/>

