

**ESTRATEGÍA DE GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LA CULTURA  
PROFESIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Autores:** Alba Rosa Pupo Kairuz<sup>1</sup>, Dionisio Vitalio Ponce Ruiz<sup>2</sup>, Rosa Alba Pupo Kairuz<sup>3</sup>

**Correos electrónicos:** [apupokairuz@gmail.com](mailto:apupokairuz@gmail.com)

# **ESTRATEGÍA DE GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LA CULTURA PROFESIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

## **RESUMEN**

La Educación Superior, la sociedad y la cultura en el siglo XXI nacen sujetas a las complejidades inherentes al mundo global, por lo que sus consecuencias y efectos, han condicionado constantes cambios en las universidades. El presente trabajo tiene como objetivo la elaboración de una estrategia de gestión para la formación permanente de la cultura profesional en la Educación Superior, a fin de favorecer la pertinencia sociocultural de los profesionales. Los estudios fueron realizados en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), a partir de un diagnóstico especialmente realizado con estudiantes de la carrera de Derecho, al existir insuficiencias en el proceso de formación permanente de la cultura profesional. Los materiales y métodos de investigación utilizados fueron: teóricos, análisis -síntesis, inductivo- deductivo, histórico-lógico y el sistémico-estructural, las técnicas utilizadas desde el nivel empírico (encuestas, entrevistas y taller de socialización. Dentro de los resultados más significativos está la contribución al perfeccionamiento de la formación permanente de la cultura profesional en la Educación Superior con la estrategia propuesta. La corroboración de la viabilidad de la propuesta se logró con el desarrollo de Talleres de Socialización, resultado del consenso final en torno a la significatividad de la estrategia. Esta investigación ofrece respuesta concreta a la demanda social de lograr profesionales con una formación profesionalizante que permita afrontar los complejos problemas en su contexto sociocultural profesional.

## **INTRODUCCIÓN**

Hoy las universidades en la llamada “Sociedad del Conocimiento y la Información” tienen nuevos retos sociales, como es la formación de los profesionales en correspondencia con el nuevo contexto, lo que demanda de ellas programas de estudios proyectados hacia el futuro, con flexibilidad y que posibiliten, a la vez, la formación individual y cultural de cada uno de ellos.

En consideración a lo expresado, se le ha atribuido a la cultura la función esencial de garantizar la existencia y el desarrollo de la humanidad. Muchos han sido los estudios realizados por diferentes autores en torno a esta problemática, con el propósito de explicar el desarrollo del hombre como ser social, en ese sentido, consideran la existencia de la cultura desde el propio surgimiento del hombre, así como su alto nivel de significación en el proceso de individualización y socialización.

Desde el punto de vista antropológico la cultura se ha abordado, entre otros autores, por Dumoulin, John. (1973), Fernández Salvador, Consuelo. (2000), Guadarrama, Pablo (1990), los mismos desde la perspectiva de la antropología cultural proporcionan ideas valiosas sobre el rol de la cultura en el

desarrollo del hombre dentro de un grupo humano, sin embargo, desde una posición epistemológica y metodológica no tiene en cuenta la necesidad de aceptación y valoración de esta categoría para investigar la educación del hombre dentro de un grupo humano en un medio sociocultural.

En el análisis filosófico de la cultura, efectuado entre otros autores por Montoya Rivera, Jorge (2004), Espinosa Ramírez, José A (2008), Fuentes, González, Homero (1998), Guadarrama, Pablo (1990), es reconocida su complejidad y se han proporcionado las bases teóricas y metodológicas para su estudio, pero aún existen limitaciones que dificultan el establecimiento de ideas precisas e integradoras acerca de los mecanismos para desarrollar la educación del individuo, al sugerirse aspectos esenciales desde la lógica de otra ciencia.

Desde la perspectiva en el campo de la Sociología, Gil Villa, Fernando (1997), Bernal Martínez de Soria, Aurora. (2009), Claxton, Mervyn (2009), y otros, han manifestado la importancia de la cultura para el proceso de socialización del hombre dentro de un ambiente determinado, al entenderse como medio y fin en la transmisión social, no obstante, sus postulados carecen de precisiones acerca de cómo desarrollar la labor educativa dentro de los diferentes contextos socioculturales, lo cual dificulta el abordaje por otras ciencias de la educación.

En correspondencia con ello la relación cultura-educación, y dentro de esta última la formación profesional, ha sido abordada dentro del contexto pedagógico por un considerable número de autores, entre los que se destacan , Álvarez de Zayas, Carlos Manuel. (1999), Fuentes González, Homero. (2002, 2003, 2006, 2008), Espinosa Ramírez, José Ángel. (2008), Montoya Rivera, Jorge. (2005), Horruitiner, Pedro.(2006), Fuentes Seisdedo, Liana. (2007), entre otros, quienes reconocen a la cultura como contenido de la formación en el entorno educacional, sin embargo, aún es insuficiente el proceso de comprensión de la cultura como categoría en la formación de los profesionales desde la educación.

Desde lo argumentado, y con independencia de lo abordado por los autores de referencia aun, persisten limitaciones que se expresan en la multiplicidad de definiciones acerca de la categoría de la cultura en los diversos contextos, así como la consideración de la educación, como vía para la transmisión de la cultura precedente; se precisa también el carácter disciplinar del proceso formativo de los profesionales y el abordaje de la cultura, cuestión poco explicada a la cual debe prestársele atención tanto, desde el punto de vista epistemológico como metodológico.

Desde otra consideración, los estudios realizados en la Universidad Regional Autónoma de los Andes en el Ecuador, especialmente en la carrera de Derecho, demuestran insuficiencias en el proceso formativo de estos profesionales en relación con la cultura, en tanto, se aprecian limitaciones en la relación de la teoría con la práctica de la profesión en la diversidad de entornos socioculturales

formativos, se observan dificultades en el comprometimiento de los estudiantes en relación con las actividades que realizan, tanto dentro del currículo, como fuera de este, entre otras.

Estas limitaciones no solo se presentan en este centro de Educación Superior, existen otros contextos educacionales y en diferentes profesiones en el Ecuador, en las cuales hay manifestaciones de las insuficiencias en el proceso formativo sociocultural de los profesionales de la Educación Superior, que limitan su pertinencia sociocultural, siendo este el problema de investigación.

Siguiendo la idea anterior, autores como, Horruitiner, Pedro. (2006), Borges, Jorge Luis (2006), Espinosa, Ramírez, José A. (2008) entre otros, han estudiado la gestión de los procesos universitarios y consideran la cultura profesional como contenido de la gestión para formar a los profesionales, pero no advierten como debe ser trabajada la cultura profesional, dentro de la formación de los profesionales de la educación.

En consecuencia, en estas investigaciones se revelan carencias epistemológicas y metodológicas en relación con la cultura profesional y su gestión en la Educación Superior, lo que permite determinar la necesidad de elaborar una estrategia de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior, que contribuya a mejorar la pertinencia sociocultural de los estudiantes.

Se asume el término gestión, por considerarse que es el más adecuado para analizar el proceso de apropiación de la cultura profesional de los estudiantes. En ese sentido se considera la dirección y sus funciones como un proceso consustancial al mismo. Es factible destacar que en el proceso de gestión se deben tener en cuenta los componentes, relaciones, los estilos, las capacidades y los sujetos que intervienen.

Desde esta perspectiva, se *concuerta* con Fuentes González, Homero. (2003) y Espinosa Ramírez, José A (2008) en que la dirección es la capacidad de articular recursos de que se dispone en aras de lograr lo que se desea, aunque se considera que en la gestión no solamente deben verse los recursos disponibles, sino también la búsqueda de ellos. Esto resulta esencial al considerar un movimiento de procesos en el contexto de gestión, que han de estar a tono con relaciones indispensables para lograr ese fin, es decir, debe asumirse que la existencia de procesos en el objeto de la gestión es lo que permite llegar a la esencialidad de su aplicación.

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 establecer que dicha gestión tendrá sentido al relacionarla con el proceso de formación cultural profesional.

Es una exigencia, por tanto, para las universidades tener en cuenta por un lado, la formación de un profesional más competitivo y por otro, el conocimiento que recibe, partiendo de que corre el riesgo de envejecer al insertarse en su contexto profesional, consecuente con el resultado del

desarrollo científico y la evolución tecnológica, lo que conlleva a que la educación universitaria tenga un enorme desafío para transformar los modos tradicionales y conservadores que aún se implementan.

## **DESARROLLO**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

Como métodos de investigación se utilizaron: Teóricos: Análisis -síntesis, Inductivo- deductivo, Histórico-lógico y el Sistémico-estructural; Empíricos: Entrevista y Encuesta; Estadístico: para el análisis porcentual en el procesamiento de los datos obtenidos durante el proceso investigativo.

Para caracterizar el estado actual del proceso de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior, se realizó un diagnóstico. Los autores de esta investigación aplicaron un instrumento, el cual consistió en una encuesta a los profesionales de la carrera de Derecho en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, el objetivo de dicha encuesta se encaminó a valorar los conocimientos básicos que poseen los profesionales en la práctica acerca de la cultura, destacándose como principales irregularidades las siguientes: insuficiente profundización, ampliación y actualización de los conocimientos básicos relacionados con la cultura profesional, inadecuada proyección del profesional del Derecho en el ejercicio de la profesión desde la puesta en práctica de estrategias formativas relacionadas con la cultura profesional, la calidad del ejercicio del profesional de la carrera de Derecho a partir de la actualización técnica profesional en la práctica aún es insuficiente, la aplicación de la información científico técnica actualizada acerca del contenido de la cultura no es suficiente, lo que no favorece la pertinencia del desempeño socioprofesional como reflejo del proceso formativo.

La población estuvo constituida por 28 profesionales de la carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de los Andes en el Ecuador. La muestra se conformó con 18 profesionales. Se aplicó una encuesta inicial para diagnosticar el nivel de conocimientos sobre los contenidos relacionados con la cultura profesional, la misma se encaminó a valorar las consideraciones sobre el proceso formativo del profesional de la carrera de Derecho en relación con la cultura profesional. Los resultados obtenidos arrojaron datos importantes que demuestran limitaciones en la elaboración de estrategias formativas de estos profesionales en el contexto de actuación profesional, no se evidencian con claridad cómo atender las necesidades de superación de estos profesionales y qué recursos emplear para resolver sus aspiraciones en el contenido de la especialidad en la práctica jurídica, se refleja por su parte limitaciones en las acciones de capacitación que debe ofertar la institución responsabilizada, lo cual no favorece la preparación y actualización de estos profesionales para un adecuado desempeño en el contexto de actuación profesional.

## DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El diagnóstico del estado actual, constató insuficiencias en el proceso de gestión para la formación de la cultura profesional del jurista en la carrera de Derecho, que tienen su base en una limitada preparación para cumplir con las demandas de la sociedad en relación con la cultura profesional así como la no correspondencia entre la apropiación del contenido formativo profesionalizante por parte del jurista y su desempeño en el contexto de actuación profesional, insuficientes conocimientos de la necesidad de la actualización profesional de los contenidos básicos relacionados con la cultura durante el desempeño profesional, así como una reducida participación en actividades de superación como parte de la estrategia de gestión para la formación de la cultura profesional.

Los resultados en esta primera encuesta aplicada a 18 juristas de un total de 28 indican que solo el 54.5% de los encuestados conocen en qué consiste el proceso de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior, dada una inadecuada orientación del contenido de este proceso formativo en relación con la actualización de conocimientos para el ejercicio de la profesión.

El 50% de los encuestados conoce cuales son las necesidades de superación que requiere su desempeño para resolver los asuntos puestos a su consideración, esto obedece a que las actividades de preparación y superación que se ofertan por la universidad son limitadas para lograr la autoformación cultural profesional, aun cuando consideran necesaria esta actualización. En sentido general el 96.1 % de (28) considera importante la gestión para la formación de la cultura profesional, pues se destina a la renovación de conocimientos en el contexto de actuación profesional. Un 85.5% de (28) refieren tener conocimientos del contenido de la cultura profesional, pero en las actividades de superación donde participan son limitadas las acciones que posibiliten su actualización.

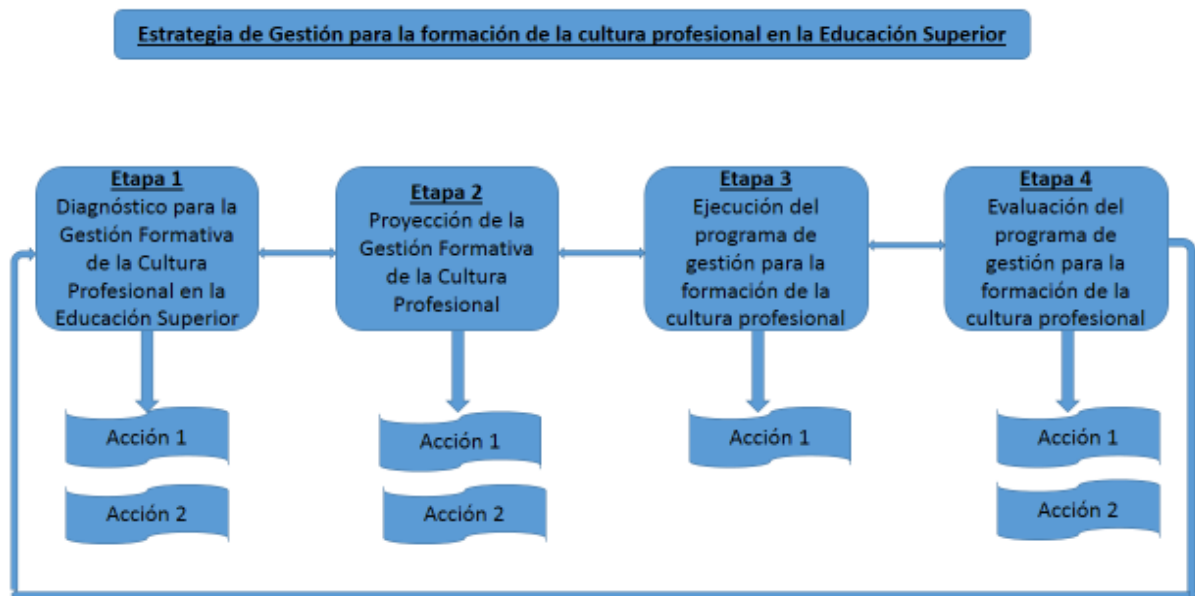
El 95.3% de (28) encuestados consideran importante el proceso de gestión para la formación de la cultura profesional para lograr la interacción formativa en el contexto, lo cual permite una reorientación cultural en este sentido.

Desde esta consideración se precisa, en este primer proceso de diagnóstico desplegado, que existen insuficiencias que dan cuenta de la necesidad del abordaje epistémico de la temática, toda vez, que no se garantiza que el jurista tenga una adecuada superación desde la gestión formativa cultural para un excelente desempeño profesional, por lo que resulta necesario, según los resultados obtenidos en este primer diagnóstico y que a su vez justifican el estado actual del problema de la investigación, que se realice la búsqueda de una alternativa que contribuya a perfeccionar gradualmente el desempeño profesional de los juristas en cultura profesional.

## ESTRATEGÍA DE GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA PROFESIONAL en la EDUCACIÓN SUPERIOR

El proceso de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior, se materializa con el establecimiento de una estrategia, que permita definir los objetivos y acciones concretas conducentes a la formación de este profesional desde el contexto de actuación profesional y de alternativas que posibiliten al profesional tomar decisiones pertinentes para su autoformación cultura profesional.

La estrategia tiene como objetivo general: orientar las acciones concretas que contribuyan a perfeccionar la formación cultural profesional con un carácter reflexivo y flexible, de manera que permita la apropiación del contenido de la cultura profesional, los conocimientos, la realización de las valoraciones pertinentes para mejorar su desempeño profesional. A partir de este objetivo se conforman cuatro etapas: diagnóstico, proyección, ejecución y evaluación para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior, lo que se detalla en el siguiente gráfico.



Etapa N° 1. Diagnóstico de insuficiencias para la gestión formativa de la cultura profesional

El diagnóstico permite determinar las necesidades, intereses y motivaciones de superación para lograr la gestión para la formación de la cultura profesional en la educación superior a partir de su actualización.

Para ello se precisan las acciones siguientes:

Acción1. Estudio diagnóstico de las necesidades formativas de la cultura profesional en la educación superior

Esta acción está encaminada a determinar las necesidades formativas que poseen los profesionales para cumplir con su encargo social, aquí se precisan las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades que poseen cada uno, de la misma manera se determinan las particularidades del proceso formativo, los contenidos necesarios en la formación cultural profesional y la pertinencia del desempeño, como reflejo de su constante formación.

Acción 2. Autodiagnóstico de las necesidades para la gestión formativa de la cultura profesional  
Se precisa determinar las insuficiencias y potencialidades que requiere para su autoformación en cultura profesional, con el fin de orientar acciones hacia el cumplimiento de quehaceres que se relacionen dialécticamente con los objetivos formativos. Desde esta perspectiva, el profesional programa su plan de acciones dirigidas a su estudio independiente en cultura profesional. Ellas pueden ser:

Interacción con los materiales didácticos relacionados con la cultura profesional.

Desarrollo de acciones que faciliten el trabajo colaborativo entre profesionales.

Intervención en la solución de asuntos puestos a su consideración en el contexto de actuación profesional.

Etapas N° 2. Proyección de gestión para la formación de la cultura profesional

Esta es expresión del reconocimiento de la diversidad cultural de asuntos puestos a su consideración, la proyección del profesional en el contexto de actuación profesional y la autogestión formativa de la cultura profesional en la práctica social.

Acción N° 1. Establecimiento de los fines para la gestión de la formación de la cultura profesional

Esta primera acción permite el establecimiento de las metas de la estrategia en sí como instrumento de autogestión formativa de la cultura profesional del profesional al considerar los elementos siguientes:

Se realiza a partir de los resultados del diagnóstico y de la preparación alcanzada por el profesional en particular.

En esta etapa se integran y sistematizan conceptos, y se utilizan los resultados alcanzados en la etapa anterior para aplicar las diferentes variantes de superación.

Se construye y declara el objetivo a lograr con la estrategia, el cual debe ser viable, objetivo y flexible. Se determinan las formas organizativas de la superación profesional, tales como: curso de postgrado, auto preparación, talleres profesionales y debates científicos.



Los objetivos de cada una de las actividades de superación que contribuyen a la autoformación del profesional se erigen como resultados a alcanzar con el proceso de formación de la cultura profesional.

Su contextualización debe producirse en la institución donde ejercen la profesión en función de la apropiación de conocimientos, procedimientos y acciones que conduzcan a la gestión para la formación de la cultura profesional.

Acción N° 2. Elaboración del programa de gestión para la formación de la cultura profesional.

Con esta acción se construye el programa de gestión para la formación de la cultura profesional en la educación superior, el cual debe ser contentivo de diversos cursos de postgrado, talleres, debates científicos, autopreparación, entre otros,

Etapa N° 3. Ejecución del programa de gestión para la formación de la cultura profesional.

Mediante el reconocimiento del cumplimiento de las acciones señaladas y sus resultados, se procede a desarrollar la siguiente etapa, la cual da cuenta del carácter flexible de la estrategia propuesta.

Acción N° 1. Implementación de la superación para la gestión formativa de la cultura profesional.

Aquí se pone en práctica lo trazado, encaminado a viabilizar las diferentes acciones de superación planeadas y organizadas durante las interacciones de diseño y las que fueron completadas ulteriormente. Para cumplimentar esta acción debe considerarse:

Las acciones de superación profesional concebidas en la estrategia se han previsto para ser desarrolladas de forma sistemática y se comprueban mediante un registro de experiencias y de sistematización.

El carácter dinámico de la superación a través de las acciones se va evaluando en la medida en que se ejecutan, lo que brinda la posibilidad de readecuación a las necesidades de los profesionales y al contexto formativo en el que se desarrolla.

Además, es necesario considerar un conjunto de condiciones que garanticen la calidad de la superación, entre ellas:

Aseguramiento de todas las condiciones humanas, técnicas y tecnológicas.

Participación de todos los implicados.

Lograr la vinculación de la teoría con la práctica.

Etapa N° 4. Evaluación del programa de gestión para la formación de la cultura profesional.

Esta etapa se resume con la evaluación de las acciones de la estrategia propuesta y el cumplimiento de los objetivos trazados para evaluar los resultados obtenidos de manera que permita transitar a un nivel más alto en la autogestión formativa de la cultura profesional. Los mecanismos fundamentales

para realizar la evaluación de la estrategia resultan: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

#### Acción 1: Rigor de criterios evaluativos

Esta acción se desarrolla en el sentido de establecer y precisar los criterios para la evaluación de la estrategia de formación de la cultura profesional, en general y de cada etapa en particular, por tanto se establecen en correspondencia con los objetivos declarados y atendiendo a los medios empleados en su desarrollo, se evalúan tanto las etapas como las acciones de la estrategia, atendiendo a los fines establecidos.

Las valoraciones fundamentales que se aportaron para los efectos evaluativos, están en relación con los siguientes indicadores:

##### Indicadores de Pertinencia

Conformidad de la estrategia de acuerdo al perfil del profesional para la formación de la cultura profesional.

Acuerdo de las acciones de la estrategia de acuerdo con las condiciones concretas del contexto seleccionado.

Cumplimiento de la estrategia según los estadios de desarrollo de la cultura profesional.

Aplicación de la estrategia según la línea de investigación, el tema, y los objetivos formativos propuestos.

##### Indicadores de Impacto

Solución de la problemática socioprofesional planteada a partir de los conocimientos y habilidades adquiridas en el desempeño del profesional.

Beneficios en el proceso de gestión para la formación de la cultura profesional.

Evolución en el desarrollo individual del proceso de gestión para la formación de la cultura profesional.

#### Acción 2. Evaluación para la formación de la cultura profesional.

Con esta acción no solo se evalúa y valora la estrategia propuesta, sino que propicia el reajuste de las acciones gestoras formativas en correspondencia con dicha evaluación. Se realiza por los sujetos responsabilizados y se concreta con la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, por lo que se tendrá en cuenta que:

Esta evaluación se realiza en correspondencia con el diagnóstico realizado, por tanto se deben tener en cuenta los aspectos señalados dentro de esta acción.

La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación permiten que los sujetos se vean a sí mismos individualmente y evalúen a otros sujetos que influyen en el proceso de autogestión formativa de la cultura profesional.

## Patrones de logros

Para evaluar los resultados obtenidos con la estrategia de gestión para la formación de la cultura profesional, se proponen criterios evaluativos y patrones de logros que permiten corroborar los niveles de desarrollo alcanzados en el proceso formativo propuesto.

Al diseñar la estrategia a instrumentar por los profesionales, y demás sujetos co-partícipes de este proceso, se evidenció la necesidad de proponer los criterios y patrones de logros para cada uno de ellos, pues esto permite evaluar la integralidad y la coherencia alcanzada en el desarrollo del proceso de gestión para la formación de la cultura profesional.

En el caso de los profesionales, los criterios y patrones están orientados a corroborar los niveles de apropiación del contenido de la cultura profesional alcanzado, como esencia del proceso instrumentado.

Para los demás sujetos socializadores de este proceso, los criterios y patrones de logros se orientan a corroborar el nivel de compromiso y responsabilidad sociocultural alcanzado en la formación de la cultura profesional, y a corroborar el nivel de gestión científico-metodológico desarrollado en este proceso formativo.

### Nivel de apropiación del contenido de la cultura profesional

#### Patrones de logros

Evidenciar el desarrollo de habilidades para la solución de asuntos en el contexto de actuación profesional.

Demostrar una adecuada valoración técnica en la práctica profesional.

Evidenciar la apropiación y sistematización de nuevos conocimientos sobre cultura profesional.

Demostrar capacidad de reflexión crítica sobre las diferentes experiencias en el proceso de autogestión formativa.

### Nivel de gestión para la formación de la cultura profesional

#### Patrones de logros

Lograr la interacción formativa cultural por parte del profesional.

Evidenciar la comprensión del contexto formativo de la cultura profesional.

Nivel de compromiso y responsabilidad alcanzado en la autoformación de la cultura profesional

#### Patrones de logros

Evidenciar una conducta ética en el proceso de gestión para la formación de la cultura profesional.

Evidenciar interacción comunicativa sociocultural entre profesionales para potenciar el proceso de autoformación de la cultura profesional.

Mostrar colaboración profesional en espacios de socialización científica que se exprese en propuestas de soluciones factibles para su aplicación en el contexto de actuación profesional.

Ejemplificación de la aplicación parcial de la Estrategia de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior

Para corroborar la factibilidad de la estrategia propuesta como síntesis praxiológica se realizó una aplicación parcial a través de la implementación del curso de superación postgraduada tomándose como referente a juristas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, titulado "Orientación para la gestión formativa cultural", el cual se insertó en la superación postgraduada de profesionales del Cantón Quevedo, con la finalidad de trazar una lógica formativa de la cultura profesional.

La aplicación se hizo con un grupo de 15 juristas, de ellos 10 en la etapa de adiestramiento laboral y 5, con una amplia experiencia en el ejercicio de la profesión, quienes sirvieron de facilitadores de los adiestrados, durante el período de octubre del 2014 a diciembre del 2014, en tal sentido se opta por el entrenamiento profesional que se articula mediante talleres profesionales, el curso de postgrado, los debates científicos y la autopreparación profesional de conformidad con las Normas y procedimientos para la gestión del postgrado.

La complementación del curso se realizó a través de las diferentes etapas de la estrategia propuesta, en tal sentido se precisó en la etapa de diagnóstico las insuficiencias formativas de la cultura profesional y proyección formativa de la cultura profesional, que la cultura profesional se convierte en el eje integrador para el estudio individual de los contenidos y está en correspondencia con la problemática praxiológica de las tendencias formativas contemporáneas, y su revelación en el contexto profesional donde se desempeñan los profesionales.

Para corroborar las acciones contentivas del establecimiento de las finalidades formativas, elaboración y ejecución del programa de formación propuesto, se desarrollan diferentes procedimientos. Ello implicó la apropiación de contenidos básicos, que se constituyeron en potencialidades para la reorientación de la cultura profesional.

El impacto social que tiene el proceso formativo de la cultura profesional está en la contribución al perfeccionamiento de este proceso para profesionales, con la estrategia de propuesta para profesionales en el propio desempeño.

La pertinencia socioprofesional, se evidenció cuando se socializó en el proceso valorativo la apropiación de la cultura profesional, lo cual resultó del dominio de estos profesionales para atender la diversidad de asuntos que se le presentan en el contexto de actuación profesional.

En cuanto a la sistematización se denotaron avances significativos en el desempeño profesional, que dieron muestra de las potencialidades y transformaciones obtenidas en el contexto de actuación.

Los logros más esenciales fueron:

Se evidenció comprensión de la pertinencia de los nexos de culturales para el ejercicio profesional a partir de la asunción de posturas teóricas y prácticas por los profesionales para la solución de asuntos puestos a su disposición en el propio desempeño.

Desde lo fundamentado, se precisa a partir de esta ejemplificación práctica la importancia de que todos los sujetos co-partícipes de este proceso se involucren en la instrumentación y sistematización de esta estrategia para la formación de la cultura profesional en su propio ejercicio profesional.

Definitivamente, se denotan las potencialidades obtenidas a partir de la apropiación de la cultura profesional, se reconoció la utilidad que tiene este proceso en la práctica del profesional por lo que se corroboró de forma parcial la aplicación de las acciones de la segunda y tercera etapa de la estrategia propuesta.

## **CONCLUSIONES**

El proceso de gestión para la formación permanente de la cultural profesional en la Educación Superior como objeto de estudio, evidencia insuficiencias teóricas que fundamentan la necesidad de su reconstrucción conceptual ante las dificultades presentes y la pertinencia sociocultural de los estudiantes, como expresión del problema científico abordado.

2. La pertinencia sociocultural de los profesionales en la Educación Superior se logra a través de un proceso de gestión para la formación permanente de la cultura, desde una generalización de experiencias culturales que den cuenta de la flexibilidad cultural, y la profundización de la profesión y se corrobora a través de la valoración científica realizada a partir de talleres de socialización con especialistas de la carrera de Derecho en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, al reconocer su valor epistemológico y práctico.

3. Se corroboró el valor científico y la autenticidad de la estrategia propuesta mediante consultas a los tutores, connotándose como viables para perfeccionar la pertinencia sociocultural de los profesionales que se forman en la Educación Superior del Ecuador.

4. La aplicación parcial de la estrategia propuesta, a través de la superación postgraduada, permitió constatar su eficacia para perfeccionar la problemática objeto de investigación, a partir de la valoración cualitativa de los resultados obtenidos en este contexto, revelando una evolución progresiva hacia niveles superiores de progreso, al potenciar en el profesional el desarrollo de niveles de participación en la apropiación del contenido de la cultura en el contexto de actuación profesional

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Álvarez de Zayas, Carlos Manuel. (1995). La escuela de la vida. La Habana. Editorial Academia.

- 2.\_\_\_\_\_. (1999). Hacia una escuela de excelencia. Editorial Academia. La Habana.
3. Bernal Martínez de Soria, Aurora. (2008). “Antropología de la Educación”, [en línea] [http://www.Unav.es/iscr/texto/421% 20ane% 20x1.htm](http://www.Unav.es/iscr/texto/421%20ane%20x1.htm), [consulta: febrero 2009]
4. Borges Pérez, Jorge Luis. (2006). Modelo de gestión del postgrado a distancia. Tesis defendida en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
5. Claxton, Mervyn. (1994). “Cultura y desarrollo”, en UNESCO # 2, París, noviembre, p.18 – 21
6. Espinosa Ramírez, José Ángel. (2008). Gestión de la cultura profesional en la Educación Superior. Tesis defendida en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
7. Fuentes González, Homero. (1994). Tendencias en el perfeccionamiento de la Educación Superior en Cuba. En: Revista Pro-posições. Vol. 5. No. 3 [15]. Facultad de Educación. Universidad Estadual de Campinas. Brasil.
- 8.\_\_\_\_\_. (1997). La universidad y sus procesos vista desde un modelo holístico. Zonferencia. CeeS “M. F. Gran”. Universidad de Oriente.
- 9.\_\_\_\_\_. (1998). Dinámica del proceso docente educativo de la educación superior. CeeS “M. F. Gran”. Universidad de Oriente.
- 10.\_\_\_\_\_. (2003). La dinámica y la evaluación de la formación de los profesionales desde un enfoque holístico-configuracional. En: Revista Esquema Pedagógico. Colombia, marzo 2003.
- 11.\_\_\_\_\_. (2002). Teoría Holístico Configuracional y su aplicación a la Didáctica de la Educación Superior. Editorial Universidad de Oriente. (soporte magnético)
- 12.\_\_\_\_\_. (2003 a). Teoría Holística Configuracional. CeeS “M. F. Gran”. Universidad de Oriente.
- 13.\_\_\_\_\_. (2003 b). La Teoría Holístico Configuracional y su aplicación a la Didáctica. En: Revista “Entre Comillas”, Colombia, Mayo 2003.
- 14.\_\_\_\_\_. (2003 a). La universidad ante los retos de la sociedad del conocimiento. En: Revista Santiago, ISSN 0048-9115. RNPS 0145.
- 15.\_\_\_\_\_. (2003 b). La educación superior en la producción y transferencia de conocimientos. En: Revista Santiago. ISSN 0048-9115. RNPS 0145.
- 16.\_\_\_\_\_. (2003 c). Las instituciones de educación superior y su compromiso social. En: Revista Santiago. ISSN 0048-9115. RNPS 0145.

- 17.\_\_\_\_\_. (2005). La Universidad Cubana ante los retos del Siglo XXI, Consideraciones teóricas en la construcción de un modelo pedagógico de la universalización de la universidad. CeeS. "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente..
18. Fuentes González, Homero, Matos, Eneida, y Montoya Rivera, Jorge. (2006). La Teoría Holístico – Configuracional: una alternativa epistemológica en la construcción del conocimiento científico. CeeS. "M. F. Gran". Universidad de Oriente. Universidad de los Andes. Táchira. Venezuela.
- 19.Fuentes Seisdodos, Liana. (2007). Dinámica de la formación semipresencial en las sedes universitarias municipales. Tesis defendida en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
20. Fernández Salvador, Consuelo (2000). "Diálogo intercultural". Escuela de antropología aplicada. Ediciones Abya-Yala. Quito- Ecuador.
21. Freire, Paulo. (2002). "La pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa", México, Ed. Siglo XXI.
- 22.\_\_\_\_\_. (1999). "Pedagogía de la esperanza", México, Ed. Siglo XXI.
- 23.\_\_\_\_\_. (1994. "Pedagogía del oprimido", ed. Paz e Terra, Río de Janeiro.
- 24.Gil villa, Fernando. (1997). Teoría sociológica de la educación. España: Amarú Ediciones Salamanca.
- 25.Hernández Sacristán, Carlos. (2008). "Interculturalidad, transculturalidad y valores de la acción comunicativa" [en línea] <http://www.crit.uji.es/biblio/carlosclaves.pdf> (Consulta: septiembre 2008).
- 26.Trujillo Sáez, Fernando. (2008). "Teoría de la relevancia como base para una nueva interpretación de la comunicación", en Eúphoros, no.3, [en línea] <http://www.ugr.es/~ftsaez/relevancia.pdf> (Consulta: agosto 2008).