

LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA, EN LA FORMACIÓN DE LA CULTURA PROFESIONAL INTERPRETATIVA Y ARGUMENTATIVA DE LOS JURISTAS.

Autores: Alba Rosa Pupo Kairuz, Nataly Poma Valdivieso, Dionisio Vitalio Ponce Ruiz, Rosa Alba Pupo Kairuz

Institución: Universidad Regional Autónoma de los Andes Extensión Quevedo Ecuador.

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se sitúa en el marco de las ciencias pedagógicas, al intentar dar respuesta a los siguientes cuestionamientos: ¿Por qué se hace necesario investigar en las Ciencias del Derecho? ¿Cómo contribuye la investigación formativa en la consecución de un profesional del derecho competente y pertinente para cumplir sus funciones? ¿Qué resultados aporta la presentación de estrategias formativas para el logro de una formación de excelencia en los estudiantes derecho?

Reconoce las realidades que determinan los procesos formativos de los profesionales del derecho, desde una mirada crítica, en la búsqueda de un planteamiento coherente, como respuesta de la universidad a las necesidades latentes en cuanto a calidad y excelencia del capital humano que interviene en los órganos de administración de justicia.

Es coherente con el reconocimiento de las debilidades del proceso formativo actual en correspondencia a la lógica intrínseca del desarrollo y empoderamiento jurídico en los estudiantes del derecho, la cual demanda la construcción sistemática de la relación entre teoría y práctica a partir de la dogmática, la normativa y la praxis jurídica.

DESARROLLO

El proceso de formación de competencias investigativas en los profesionales del derecho. Realidades y perspectivas.

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 jurídica; 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.

Tanto en este centro de Educación Superior, como en otros contextos educacionales y en diferentes profesiones en el Ecuador, se dan circunstancias o manifestaciones parecidas. Siendo importante consignar que *las Insuficiencias en la formación investigativa, interpretativa y argumentativa de los profesionales del derecho, que limitan la actuación profesional de éstos al enfrentar las realidades en los ámbitos del ejercicio de su profesión*, se convierte en el problema de investigación tratado. El mismo apunta a la necesidad de resignificar la cultura jurídica en los estudiantes de derecho y las sistematizaciones que la misma posibilita para el desarrollo de su saber, hacer, ser y estar profesional.

En ese sentido, se asume que este proceso formativo ha sido abordado, por autores como Álvarez de Zayas, Carlos. (1989, 1999), Fuentes González, Homero. (2002, 2003, 2006, 2007), Zilberstein, José (2005), Montoya Rivera, Jorge (2005), Horruitiner, Pedro (2006), entre otros, donde se destaca la formación del profesional como proceso dirigido a la preservación, desarrollo, difusión y creación de la cultura. Desde lo fundamentado, se infiere que los autores realizan aportes significativos desde el punto de vista epistemológico, al propiciar la comprensión de la dinámica del proceso de preservación, desarrollo, difusión y creación de la cultura, así como el papel del medio en la formación cultural del hombre; sin embargo, son insuficientes los análisis realizados en torno a cómo la cultura debe estar en relación con el proceso de formación de los profesionales en la Educación Superior del Ecuador como totalidad y con el papel asumido por los sujetos en la diversidad sociocultural en la que se desarrolla, en función de lograr un profesional pertinente, según la demanda de la sociedad.

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 los juristas, que contribuya a mejorar la pertinencia sociocultural de éstos profesionales. 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 *concuerdá* 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.

Proyecto de intervención. Estrategia de gestión para la formación de la cultura profesional en la Educación Superior.

El proceso de gestión para la formación de la cultura profesional de los juristas 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 cultural profesional.

La estrategia tiene como **objetivo general**: orientar las acciones concretas que contribuyan a perfeccionar la formación de la cultura profesional en los abogados, con un carácter reflexivo y flexible, de manera que permita la apropiación del contenido de la cultura profesional desde lo investigativo, interpretativo y argumentativo, que permitan los tránsitos 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 de los abogados, 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:

Acción 1. 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.

Etapa 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 investigativa.
- 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 investigativa en Abogados", 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 auto preparación 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 procederes. 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, al observar sus destrezas investigativas, interpretativas y argumentativas.

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 investigativa, interpretativa y argumentativa 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 del derecho, por lo que se corroboró de forma parcial la aplicación de las acciones de la segunda y tercera etapa de la estrategia propuesta.

CONCLUSIONES

1. El proceso de gestión para la formación de la cultura profesional investigativa 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 de los profesionales del derecho formados en la Educación Superior se logra a través de un proceso de gestión para la formación de la cultura investigativa, interpretativa y argumentativa, 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 especialistas, 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 de los juristas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez de Zayas, Carlos Manuel. (1995). La escuela de la vida. La Habana. Editorial Academia.
2. 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]
3. 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.
4. Claxton, Mervyn. (1994). “Cultura y desarrollo”, en UNESCO # 2, París, noviembre, p.18 – 21
5. 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
6. ._____. (2003). La dinámica y la evaluación de la formación de los profesionales desde un enfoque holístico-configuracional. En: Revista Esquema Pedagógico. Colombia, marzo 2003.
7. ._____. (2002). Teoría Holístico Configuracional y su aplicación a la Didáctica de la Educación Superior. Editorial Universidad de Oriente. (soporte magnético)
8. ._____. (2003 b). La Teoría Holístico Configuracional y su aplicación a la Didáctica. En: Revista “Entre Comillas”, Colombia, Mayo 2003.

9. _____. (2003 a). La universidad ante los retos de la sociedad del conocimiento. En: Revista Santiago, ISSN 0048-9115. RNPS 0145.
10. _____. (2003 b). La educación superior en la producción y transferencia de conocimientos. En: Revista Santiago. ISSN 0048-9115. RNPS 0145
11. _____. (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.
12. 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.
13. Fernández Salvador, Consuelo (2000). "Diálogo intercultural". Escuela de antropología aplicada. Ediciones Abya-Yala. Quito- Ecuador.
14. Freire, Paulo. (2002). "La pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa", México, Ed. Siglo XXI.
15. _____. (1994. "Pedagogía del oprimido", ed. Paz e Terra, Río de Janeiro.