

GESTIÓN DE TUTORIAS GRUPALES MEDIANTE TÉCNICAS DE COACHING Y DE TRANSPOSICIÓN SOCIOCULTURAL PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO.

Autores:

Dionisio Vitalio Ponce Ruiz, PHD; Alba Rosa Pupo kairuz, Phd

Lyzbeth K. Alvarez Gómez, MsC

Gilma Rivero, karent Triviño

Lic.; Manuel Calderón Ab.

Institución: *Universidad Regional Autónoma de los andes UNIANDES, Extensión Quevedo.*

RESUMEN

El desarrollo de los procesos de titulación en la universidad ecuatoriana ha sido un ámbito complejo del panorama de la educación superior en el Ecuador. La presente comunicación parte de la problemática real que hoy aparece en el ámbito educativo mundial: ¿es la pedagogía capaz de construir una formación pertinente de los sujetos ante los desafíos postmodernos, enfrentado con calidad los procesos de titulación como ámbito profesionalizante? Tiene como objetivo presentar una reflexión de alto vuelo teórico, sobre las relaciones entre **coaching, transposición y pedagogía**, con el fin de socializar entre los docentes universitarios de nuevas formas pedagógicas, comunicacionales para transformar las realidades educativas en las universidades y su empleo en una experiencia práctica de desarrollo de tutorías grupales en la Universidad UNIANDES-Quevedo. Hemos considerado importante emplear, el método dialectico, la teoría de la complejidad y la teoría general de sistemas, para profundizar en este debate y presentar una propuesta transformadora de la problemática abordada. Se presentan como resultado la modelación de una propuesta pedagógica susceptible de ser contextualizada en diversas universidades del Ecuador, que cuenta con el modelo de la gestión formativa cultural, el método de la transposición sociocultural y la estrategia de gestión grupal de tutorías de grado.

INTRODUCCIÓN

Al asumir que tiene sentido que la pedagogía, en tiempos de postmodernidad -dada su importancia para afrontar los cambios sociales, políticos y tecnológicos comunicacionales ocurridos-deba replantearse sus presupuestos, principios, y

prácticas. Una pedagogía universitaria, pertinente frente al entorno, las tensiones y las contradicciones que hoy determinan el desarrollo de los seres humanos; debe si quiere, ser realmente posmoderna, abordar las actitudes, representaciones y deseos de las nuevas generaciones. Nuevas formas de identidad y cartografías culturales han condicionado la generación de representaciones sociales nuevas, las cuales deben entenderse en el contexto de prácticas culturales novedosas e híbridas. Es necesario que los educadores entiendan cómo están surgiendo diferentes identidades, en medio de la sociedad globalizada, en ámbitos y esferas de actuación que las escuelas generalmente obvian.

Ahondar en el **coaching, y la trasposición sociocultural**, es un desafío al cual queríamos asistir hace mucho tiempo. En honor a la verdad, este es aún un terreno en construcción, todavía no existen definiciones acabadas, pues el decursar histórico ha condicionado miradas dialécticas diversas a estos aspectos de la realidad comunicacional y educativa. El abordar estas categorías implica la elaboración de propuestas pedagógicas reales para nuestras aulas. Ello nos convoca y apuntala en esta batalla.

MATERIALES Y MÉTODOS, EMPLEADOS PARA LA INVESTIGACION PREVIA QUE SUSTENTA LA INTETERVENCION EDUCATIVA DESARROLLADA EN LOS GRUPOS DE TITULACION EN LA UNIVERSIDAD UNIANDES-QUEVEDO.

La investigación se desarrolla en el ámbito cualitativo a partir de considerar los procesos de formación de los profesionales, en sus contexto culturales profesionales y genera mediante la *teoría fundamentada*, un modelo de gestión de la formación, junto al método de la *trasposición sociocultural*. Se apunta también un análisis de otras perspectivas pedagógicas como el *Coaching ontológico*.

Como métodos de investigación se utilizaron en el orden Teórico: *Analítico –Sintético, Inductivo- deductivo, Histórico-lógico, la modelación y el Sistémico-estructural*. Empleando como Materiales: entrevista, encuesta y taller con gestores culturales.

En esta investigación se aplicaron diferentes materiales (instrumentos), con el objetivo de valorar los conocimientos básicos que poseen los profesionales acerca de su concepción de la gestión axiológica cultural en el desempeño profesional.

DESARROLLO

Aproximación filosófica y epistemológica a la condición humana.

1.1.1 *Que es el ser humano.*

Los grados de desorientación que actualmente presentan los seres humanos, expresan la realidad de una profunda crisis existencia, que nos lleva a no construir significados y sentidos en nuestras vidas. Hay dos elementos claves en este análisis y

pasan por las categorías *sufrimientos e incapacidad*. Ello nos lleva a sensaciones de impotencia que van cercenando una forma de comportamiento en la cual los seres humanos se enajenan se entregan a la espectacularidad contemporánea como salida a sus necesidades de autorrealización espiritual.

La mirada del profesor cubano, Homero Fuentes (2010) sobre estos temas y su propuesta de la construcción de una **Universidad humana y cultural**, nos colocan ante una interpretación de su modelo de la condición humana.

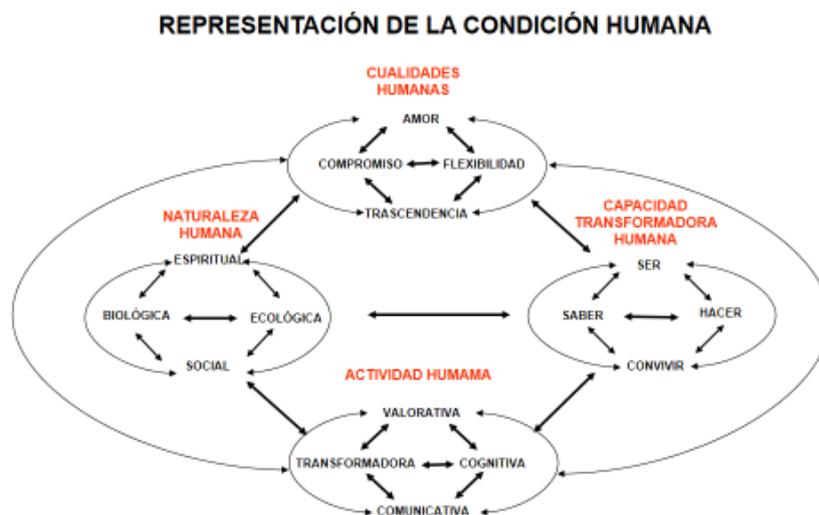


Fig. 1 La condición Humana.

Tomada de Conferencia del Dr. Cs Homero Fuentes.

Aquí es importante resaltar el carácter relacional y holísticos del desarrollo humano y como la actividad humana es trascendental en los procesos de formación.

1.1.2 Ser humano, ontología del lenguaje y coaching ontológico.

Al entender que el lenguaje posibilita forjar futuros diferentes, asumiendo que los procesos conversacionales, radican las potencialidades pedagógicas del coaching, conduce a una reflexión sucinta sobre el largo camino de este para su aparición. En esto tiene preponderancia las opiniones del profesor Rafael Echevarría, desde el cual hemos podido asumir y transmitir algunos referentes históricos que ayudan a entender este hecho. Al pensar que el lenguaje es acción, se abre para la filosofía una nueva manera de entender las relaciones humanas. En este punto del análisis, aparecen dos dimensiones que son importantes, la noción de los actos del lenguaje, aquí aparecen las acciones, y esto nos remite a la acción comunicativa de Jürgen Habermas, al propio tiempo aparecen competencias en los seres humanos, lo cual abre en un campo cultural trascendental, para conformar el ser humano, sus rasgos y sus identidades.

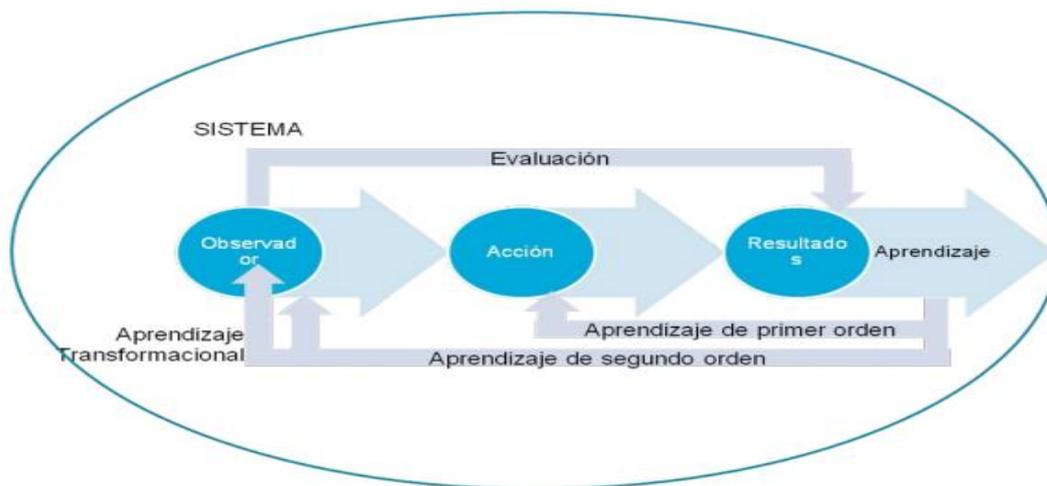
La discusión sobre estos temas nace en la modernidad, cuando resurge la pregunta por la condición humana. Esto se potencia a partir de Kant y su interrogante ¿Que es el hombre? En esta época, el pensador *Friedrich Nietzsche* cuestiona la tradición de pensamiento occidental y señala la posibilidad de una nueva mirada al hombre, revela la crisis en el ámbito de la ética, en el mundo de los valores, haciendo una referencia al nihilismo, que aún perdura. Él es el primer pensador que apunta a Heráclito, y afirma que el mundo está en permanente transformación y se puede vivir en ella, para él la acción es esencial y el lenguaje tiene una importancia capital.

Otro referente importante según Echevarría (2014), para entender el surgimiento del coaching es Martin Heidegger, quien da respuesta a como somos, al afirmar que el lenguaje es la morada del ser. Esta idea es potenciada por Martin Burger, quien abre espacios al ser dialógico y establece tres ejes conversacionales, trascendentales en la construcción de significados y sentidos, a saber:

- El de la conversación con los otros.
- El de la conversación con nosotros
- El de la conversación con el misterio de la vida, es decir con dios y la eternidad.

Para cerrar estas ideas preliminares, se precisa revisar el giro lingüístico, al colocar al lenguaje en un plano de interpretación sobre el lenguaje todavía no aceptados plenamente, aquí impactan *Ferdinand de Saussure*, la aparición de la Hermenéutica y su relación con los textos y contexto, el desarrollo de la antropología. Los principales aportes surgen desde la filosofía del lenguaje, con las obras de Ludwig Wittgenstein al asegurar que todo lenguaje es una forma de vida, a él se suma J. L. Austin quien ve al lenguaje como una forma activa de la acción, por lo cual es transformador al generar lenguajes distintas.

Estos desarrollos coinciden con los planteos de Freire, Pablo (1999), McLaren, P. (2000), Maturana, Humberto y Varela, Francisco, (2002), Fuentes (2010), Tobón (2012) alcanzando su pináculo epistémico en lo que hoy se llama **Coaching ontológico**, promulgado por Rafael Echevarría (2005), el cual propone la *ontología del lenguaje* y el *coaching ontológico*. Los cuales nos parecen muy interesantes para el desarrollo de la cultura dialógica en los seres humanos. Por ello presentamos su modelo **OSAR**, como modelación importante para la educación.



MODELO OSAR:
El Observador, el Sistema, la Acción y los Resultados

Fig. 2 Modelo OSAR

Tomada de Conferencia del Dr. Rafael Echeverría.

A nuestro juicio los aportes de este modelo, se constituyen en oportunidades para introducir en los procesos pedagógicos, investigativos y de vinculación en las universidades como posibilidad de edificación de una nueva forma de construcción de la relación docente-estudiante-contenido profesional. Si los educadores entendieran el valor de las conversaciones, cambiarían los procesos de orientación, evaluación y tutorías, con resultados más trascendentales en la formación profesional.

1.2 La Transposición Sociocultural. Análisis desde lo histórico-conceptual. **Lugar en el ámbito de la sociología y la educación.**

1.2.1 Categorías y corrientes de pensamiento. Aculturación, transculturación e hibridación cultural.

La historia de las categorías culturales que aluden al diálogo y la construcción de referentes identitarios, nos remite a la obra de Fernando Ortiz (1963), B. Malinowski (1985), Néstor García Canclini (2002), Michael Maffessoli (2001), Mabel Franzoni (2007) entre los más destacados investigadores en esta materia. En este aspecto resaltan las siguientes: Aculturación, Inculturación, Transculturación, Mestizaje e Hibridación cultural. Cada una con sus resonancias y ontologías interpretativas propias sobre el intercambio cultural, así como las huellas en el aprendizaje y la identidad de los pueblos.

1.2.2 La transposición cultural. Potencialidades pedagógicas.

Dada la importancia que damos a este constructo se hace necesario en primer lugar situar diversas acepciones, que permitan entender que **la transposición** es reconocida como:

- Figura retórica de construcción que consiste en la alteración del orden sintáctico que se considera habitual y lógico de las palabras de una oración.
- cambiar de lugar a una persona o cosa
- ir de un lado al otro de una cosa

Aquí se expresa el sentido de trasladar y cambio, que es ontológicamente reconocido en los procesos de transposición.

1.2.3.1 Reflexiones sobre los orígenes y la actualidad formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales.

Se ha constatado que algunos autores han denotado la relación cultura-formación a partir de variadas posturas indagatorias al respecto. La relación entre la cultura y la educación de forma general y en particular la formación profesional, ha sido abordada por Álvarez de Zayas (2000, 2012), Olmos, H (2002, 2004), Fernández (2002), Fuentes, H. (2010), Chávez (2005), Basail, A (2005), Montoya (2005), Fuentes, L. (2007), Basora (2007), Addine (2008), Espinosa (2009), entre otros.

Estos autores reconocen la cultura como contenido para la educación del hombre y conceden importancia a la relación sujeto-contexto, sin embargo, aún es insuficiente el tratamiento epistemológico de dicha relación, en función de determinar las posibilidades participativas y activas del hombre en su propia formación en una dinámica de interrelación cultura académica-cultura contextual. Al no ser tratada esta interrelación con regularidad, no se han dilucidado todas las aportaciones que los contextos socioculturales y sus identidades puedan dar a la formación profesional del sujeto.

Por ello se precisa una aproximación a la cultura en su dimensión educativa, lo cual permitirá abordar elementos esenciales en la construcción científica que se pretende. Se debe consignar que en las indagaciones realizadas por Didrikssom (2009), Fuentes (2010), Chávez (2005), Zilberstein (2005), Montoya (2005), Horruitiner (2007), Fuentes, L. (2007), y Espinosa (2009), entre otros, se destaca la formación del profesional como proceso, el papel de la cultura como contenido y la determinación social de la educación; en un proceso dirigido a la preservación, desarrollo, difusión y creación de la cultura.

En estos autores se encuentran referentes valiosos; aunque se hace necesario profundizar en el estudio de las potencialidades de la cultura contextual para la formación del hombre, lo cual condiciona una aproximación necesaria a los procesos de identidad cultural, memoria colectiva e imaginarios sociales, categorías no tratadas plenamente en el contexto de la formación de los profesionales como gestores socioculturales, a pesar de toda la intencionalidad y riqueza que ellas aportan a la educación.

En el análisis del proceso de formación de los profesionales como gestores culturales se evidencian varios elementos a tener en cuenta. Un primer aspecto es el relativo al

origen y la definición de la Gestión cultural. Lo anterior remite a las consideraciones generales sobre la gestión empresarial y a las investigaciones de Drucker (2002), el cual asevera que entre las décadas de los años 50' y los 80' del Siglo XX, las organizaciones evolucionan en un período al que llama "Revolución de la gestión". Es en este tiempo donde surge el planteamiento que considera las organizaciones culturales como *estructuras intensivas en complejidad*. Martinell (2001).

Para los autores de esta investigación la *gestión cultural es un proceso de dirección en función de la creación y el desarrollo de la cultura. Ello cobra significación al ser una disciplina científica que toma los principios generales de la gestión, pero que se contextualiza en los procesos culturales, lo que demanda una nueva epistemología y metodología; para valorar en su campo de acción, las estructuraciones y las dinámicas del amplio espectro de actividades, eventos y procesos relacionados con el universo cultural profesional en que actúan los graduados universitarios.*

La formación de los profesionales propicia el aprendizaje socio profesional contextual el cual ha sido esencial en el desarrollo de la sociedad. El mismo se da en la actividad y la comunicación, lo cual acontece en un contexto sociocultural determinado y se propicia a partir del diálogo cultural. El tema, ha sido pretensión de numerosas escuelas y de destacados pensadores como Edgar Morín (1999,2001), U. Eco (1999,2001), Néstor García Cancline (2005), Michael Maffesoli (2001, 2009) y Sousa Santo (2009) abordan el carácter dialógico de la adquisición de los conocimientos. Estos diálogos ocurren en espacio y tiempo y son condicionados por herencias culturales y factores que establecen un entorno socio-comunicativo polivalente.

La realidad formativa universitaria, produce estos procesos de aprendizaje, pero desconoce las posturas científicas que refrendan la transposición de saberes, lo cual a juicio de esta investigación abre una posibilidad nueva en la formación del hombre.

1.2.3.2 La Transposición sociocultural. El modelo transpositivo y su método.

El concepto de La transposición sociocultural, como lo planteara Ponce (2016), se elabora desde consideraciones pedagógicas relativas a la *Transculturación y la Hibridación Cultural*, como procesos reconocidos por las Ciencias Sociales. Para el sostén teórico se ha penetrado en la esencialidad de estos procesos de intercambio cultural lo que permite plantear el siguiente concepto: "*La Transposición Sociocultural es un complejo proceso de relaciones y transformaciones de los imaginarios socioculturales, que permite la formación de los sujetos a partir de su interrelación en los contextos culturales, en una dinámica de reconocimiento, apropiación, intervención y validación sociocultural que puede connotar los comportamientos humanos, las prácticas culturales y las cosmovisiones*".

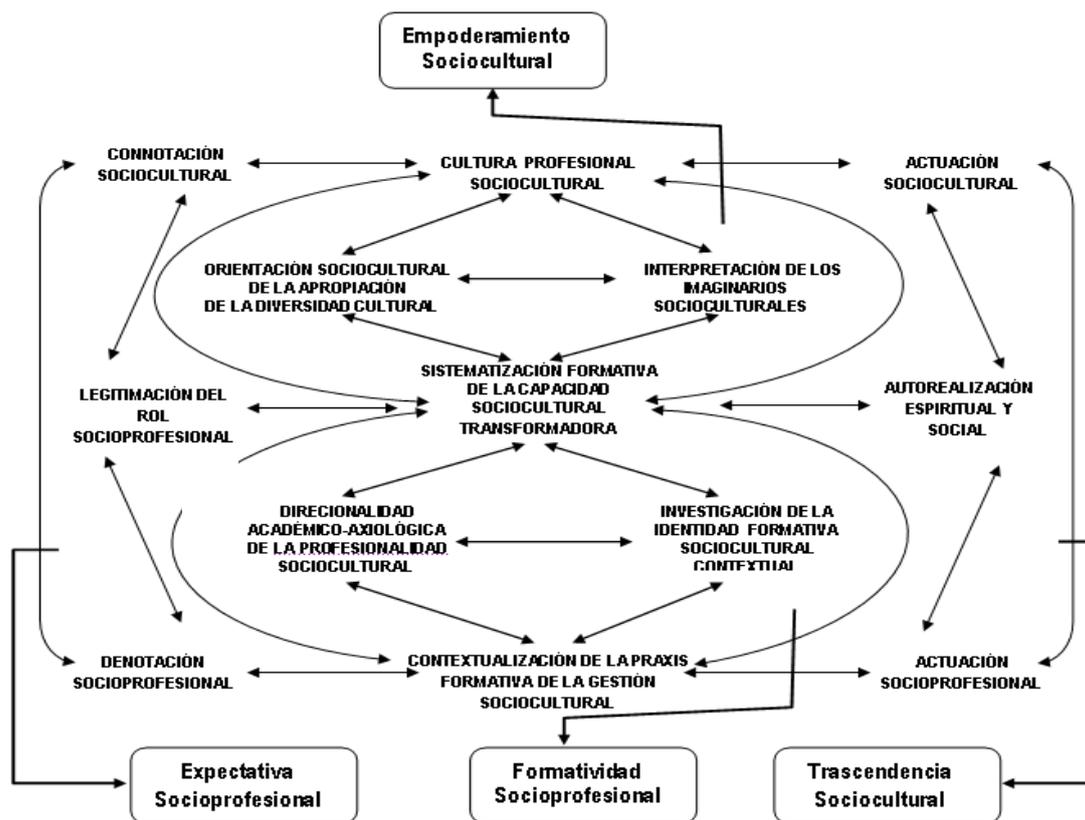


Fig. 3 Representación del Modelo de la dinámica formativa en gestión sociocultural.

Elaboración. Autores.

Este modelo condiciona la emergencia del *Método de la transposición sociocultural*, que se estructura a través de tres procedimientos. Estos son: *Procedimiento de formación del reconocimiento, apropiación y validación sociocultural*; *Procedimiento de formación de la concretización de la transposición sociocultural en contextos*; *Procedimiento de formación del auto reconocimiento formativo sociocultural*.

1.3 El Aprendizaje Profesional en las universidades.

1.3.1 Los espacios formativos una mirada desde la transposición sociocultural.

El proceso de formación de los profesionales como gestores culturales, a tenor del modelo propuesto posibilita estructurar formas de intervención en las dimensiones académicas, investigativas y extensionistas en nuestras universidades, permitiendo el empoderamiento de los estudiantes. Ello obliga a un giro en la reflexión desarrollada para evidenciar el valor en la praxis de las propuestas conceptuales y metodológicas tanto de la transposición sociocultural, como de su método. Por tanto se precisa analizar los cánones tradicionales del aprendizaje y algunos de los referentes universales en cuanto a la adquisición de conocimientos desde la cultura occidental., se destacan las ideas de Habermas (2003), Homero (2010) y Morín (2001), en este sentido queremos destacar y valorar los que se grafican.

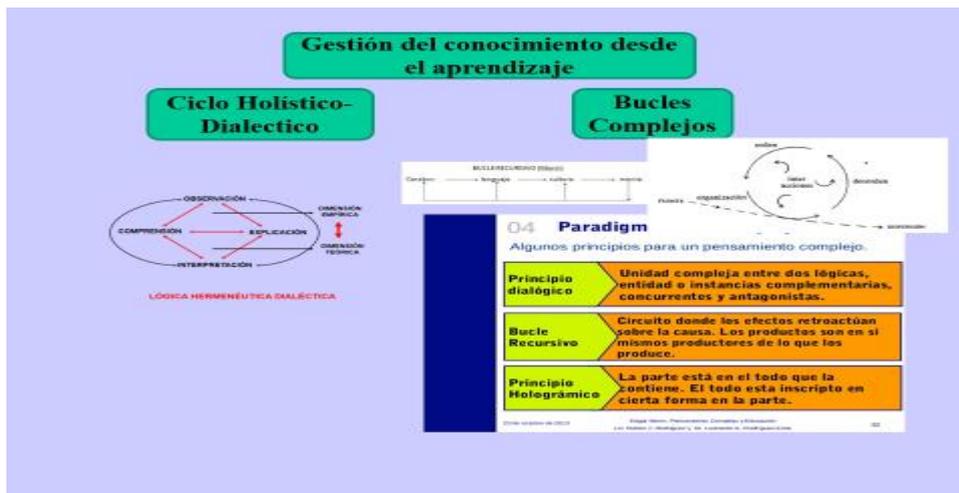


Fig. 4 Ciclos del conocimiento: Holísticos-dialéctico y Bucles Complejos.
Elaboración de Autores.

Las dos miradas de la construcción del conocimiento, las consideramos importantes, por su carácter dialéctico, transvivencial y transdisciplinar. El Ciclo Holístico-Dialéctico, del profesor Homero Fuentes, que en suma es una configuración proyectiva, enfocada en ampliar el alcance de la lógica hermenéutica dialéctica y por otra parte, la mirada de E. Morín a partir de la relación *orden-desorden-reordenamiento*, que le da un tránsito dialéctico al fenómeno de la complejidad en el ámbito del aprendizaje. Es en estos complejos momentos de la reflexión pedagógica didáctica sobre el aprendizaje profesional que nos parece pertinente introducir el concepto de Entornos Transpositivos de Aprendizaje, que son *los espacios de reflexión dialógica crítica emprendedora que se propician al interior de los ámbitos de educativos, desde el entendimiento del dialogo como eje vertebrador de la construcción cultural del saber y el hacer humano.*

Entendiendo que desde la construcción de las representaciones sociales, existen dos formas aparentes de dominio de la cognición, que son, la parte central del saber al cual llamamos núcleo y la parte periférica. *Estos entornos parten de reconocer, las esencias de la transposición sociocultural y como los actores que participan de los mismos pueden establecer conexiones a partir de sus imaginarios culturales en una dialógica que se da a nivel relacional de tres modos explícitos, a saber: **Modo 1** Relación Núcleo – Núcleo, **Modo 2** Relación Núcleo – Periferia y **Modo3** Relación periferia-Periferia*

Estas relaciones determinaran, las acciones pedagógicas que desde la lógica transpositiva propician el aprendizaje profesional y el desarrollo integral en los actores del proceso. Estudios en este campo nos permiten aseverar que un docente sensible a su entorno cultural, con un dominio avanzado de los contenidos de su asignatura, y con una capacidad de reconocimiento sociocultural logra generar experiencias

formativas en los ámbitos docentes desarrollando entornos transpositivos de aprendizaje.

1.3.2 Instrumentación en el ámbito universitario. Estrategia pedagógica.

A modo de constatación de la valía del modelo y el método desarrollado se han intervenido en diversos escenarios educativos, siempre con el objetivo de potenciar la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales. Esta experiencia socio-formativa han sido desarrolladas en el Centro Universitario Municipal de Manzanillo, Cuba en un periodo de cuatro cursos de la carrera Estudios socioculturales, las experiencias obtenidas han sido generalizadas en talleres formativos, eventos científicos y seminarios en Cuba, Colombia y Ecuador.

Desarrollo de la experiencia socio formativa en la Universidad de Granma. Cuba.

REPRESENTACIÓN SISTÉMICA ESTRUCTURAL DE LA EXPERIENCIA SOCIO-FORMATIVA Desarrollada en Manzanillo. Cuba



Fig. 5 Sistema Estratégico proyectivo

Elaboración: Autores.

Para concretar en la práctica pedagógica, la aplicación de la transposición sociocultural, el modelo de formación de los gestores y el método de la transposición sociocultural, se gesta todo un proceso complejo y sistémico donde se establecen tres etapas para el desarrollo de la estrategia que a continuación se describen.

ETAPA DISEÑO Y PLANEACIÓN PROYECTIVA.

- Génesis proyectiva
- Cohesión proyectiva
- Co-creación profesoral
- Estimación nivel de partida.
- Definir grupos colaborativos.

INSTITUCIONES	
✓	Universidad de Granma UDG
✓	CUM Manzanillo
✓	Museo Obrero
✓	Biblioteca Antonio Maceo
✓	Casa de la Trova
✓	Sede Municipal UNEAC

Fig. 6 Diseño y planeación

Elaborada: Autores.

Es importante entender como en esta etapa el valor primordial lo tienen dos ejes esenciales en la práctica pedagógica-didáctica, a saber: el reconocimiento sociocultural, a nivel de individuos, aulas e instituciones involucradas y el planteo de

los elementos de co-creación profesoral, como respuesta al problema pedagógico investigado, así como el entorno de solución del mismo. Aquí vemos cómo se logra establecer una red de instituciones que por su esencialidad cultural son coherentes con la naturaleza del proceso formativo que se pretende.

ETAPA INTERVENTORA SOCIO-FORMATIVA

- Interaccionismo áulico.
- Interaccionismo socio investigativo
- Investigación en instituciones.
- Interaccionismo socio productivo.

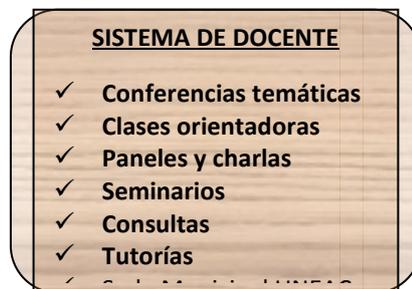


Fig. 7 Etapa Interventora socio-proyectiva

Elaborada: Autores.

Aquí adquiere trascendencia el segundo procedimiento del método transpositivo sociocultural, al condicionar las lógicas de estructuración y la asignación de roles en los actores que participan del dialogo transpositivo y la construcción de nuevos saberes y por tanto nuevas representaciones e identidades.

ETAPA EVALUATIVA SOCIOCULTURAL PROYECTIVA.

- Examen Culminación de Estudio
- Validación del taller
- Re-configuración proyectiva



Fig. 9 Etapa Evaluativa sociocultural proyectiva.

Elaboración: Autores.

En esta etapa se gestó la reconstrucción de escenarios dialéctica trasformadora en búsqueda de una mejora continua, por ende prima el ámbito evaluativo de la experiencia desde el tercer *Procedimiento de formación del auto reconocimiento formativo sociocultural*.

Esta experiencia formativa apporto además elementos de plasticidad de la metodología, pues quedo demostrado que al interior de algunos actos didácticos se podía incorporar dinámicas de coaching, trabajo grupal y representatividad que enriquecen las apropiaciones y sistematizaciones culturales desarrolladas.

Desarrollo de la experiencia socio formativa de competencias investigativas en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en Ecuador.

A partir del desarrollo anterior y tomando en cuenta las necesidades en cuanto al desarrollo de la investigación generativa y la formativa en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes UNIANDES-extensión Quevedo se han promovido dos experiencias de socio transformación, a saber:

- *Estrategia para la formación de investigadores universitarios como líderes científicos en UNIANDES-Quevedo.*

- ❑ Los Talleres de Tutorías grupales para trabajos de Grados en las carreras de de Derecho, Administración y Sistemas, en la Universidad UNIANDES-Quevedo.

El liderazgo científico que potencia el proyecto Gestcoinv, posibilitó la estructuración **de la gestión formativa de competencias**, encontrando su sustento en el *triángulo de la excelencia institucional*, para la formación humana integral y profesional. (Viteri et al. 2017). Siendo a partir de las relaciones que se despliegan, en cuanto a la instrumentación de los procesos investigativos en la institución, que se revelan potenciales estructuraciones pedagógicas, las cuales hicieron posible que a nivel teórico se pudiera proponer una modelación de la formación permanente en los profesores que proyectara los procesos estratégicos y operativos transformadores, potenciando las competencias y el liderazgo investigativo docente.

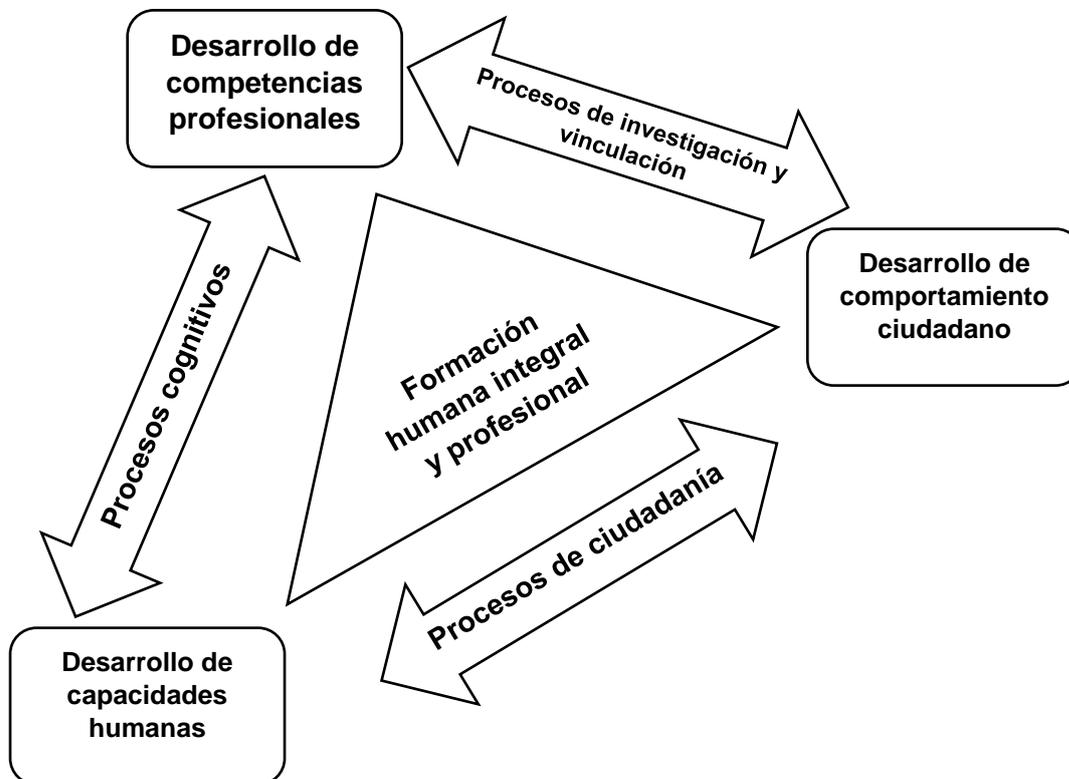


Fig. 10 la Socio gestión institucional

Tomado de: Libro Gestión socio institucional y desarrollo humano.

Viteri & Ponce & Hernández (2017)

Así se significa el siguiente modelo de construcción de la gestión investigativa y el desarrollo de la ciencia, en la Universidad UNIANDES-Quevedo, que agrupa cuatro configuraciones encargadas del desarrollo de la función ciencia e investigación.

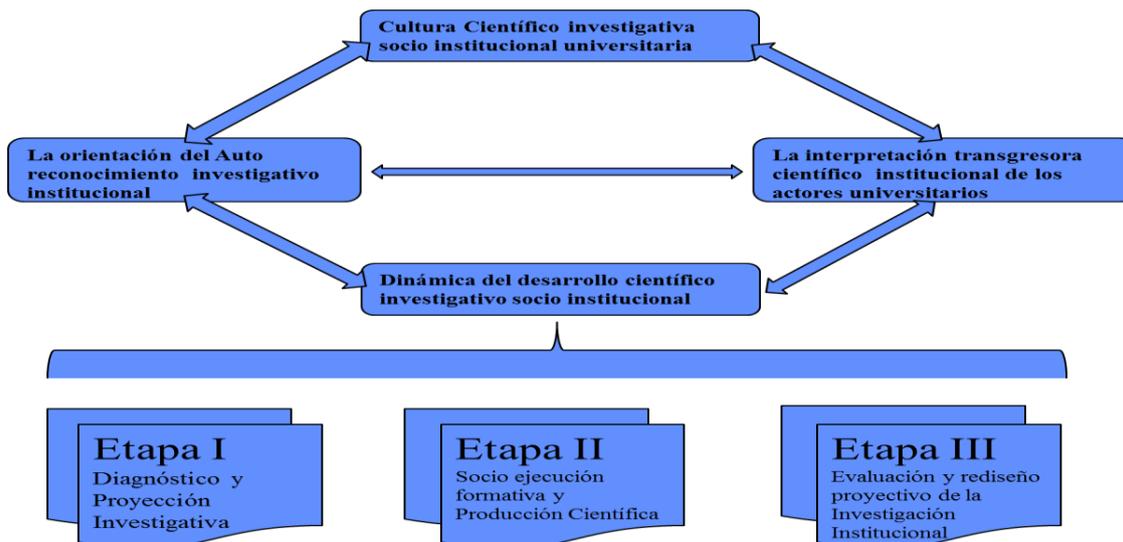


Fig. 11 Modelo de gestión de ciencia e investigación.

Elaboración Autores.

Estrategia formativa de competencias investigativas en docentes de la Universidad UNIANDES, Quevedo.

La propuesta para potenciar los procesos investigativos en la Universidad UNIANDES, extensión Quevedo, se sitúa en la lógica de transformar la práctica investigativa de sus docentes, los cuales constituyen un grupo de 12 profesores, que son liderados desde el desarrollo del **Proyecto de gestión de la formación de competencias investigativas docentes (Gestcoinv)**, generando una estrategia formativa que se estructura a partir de una lógica construida sobre tres grandes etapas:

- ❑ Diagnóstico y Proyección Investigativa.
- ❑ Ejecución socio formativa y producción científica
- ❑ Evaluación y Rediseño Proyectivo de la investigación institucional.



Fig. 12 Lógica estratégica.

Elaboración autores.

La estrategia parte del entorno socio institucional, las políticas educativas públicas en el Ecuador, así como las potencialidades formativas de la Universidad UNIANDES,

Quevedo; generando un Sistema de cursos de superación sobre la ciencia y la investigación para docentes. Durante la misma se han alcanzado resultados significativos, a saber:

- ❑ Ordenamiento de la función Ciencia, desarrollado Proyectos de Investigación, reconocidos institucionalmente. Estos son los resultados de la orientación, asesoría y consultas desarrolladas con carácter orientador desde la Dirección de investigaciones y el grupo de investigación del Proyecto Gestconiv.
- ❑ Publicación de cinco artículos en revistas indexadas y la participación de varios investigadores en ocho Eventos Internacionales en los años, 2015 y 2016.
- ❑ La elaboración de un sistema de Gestión integrado del desarrollo socio institucional. Ellos han sido significados en dos libros publicados, asociados a los temas: *La socio gestión institucional y desarrollo humano*, así como *La gestión didáctica para la formación de administradores*.
- ❑ Entrega para publicación de dos libros sobre *Formación profesional permanente universitaria y formación de gestores culturales*, realizados por investigadores del proyecto Gestcoinv

Taller Entornos socio formativos para tutorías grupales de Trabajos de grado.

Durante los años 2016 y 2017 se han desarrollado 4 procesos de gestión grupal de tutorías de Grado a estudiantes de las carreras de Derecho, administración y sistemas, en la Universidad UNIANDES-Quevedo. Estos procesos han funcionado bajo la lógica mostrada en la figura



Fig. 13 lógica de gestión de Proyectos de tesis

Elaboración Autores.

Esta experiencia ha estado liderada por dos docentes investigadores con grado académico investigativo de PHD, los cuales han conformado grupos interdisciplinarios, con otros docentes, especialistas locales y profesionales asociados a organismos, organizaciones y empresas de la Provincia los Ríos.

Ello ha posibilitado desarrollar más de 150 sustentaciones de trabajos de grados entre el último trimestre del año 2016 y el último trimestre de 2017, con calificaciones finales que en un 85 % ha sido Muy buenas y Excelentes.

Al propio tiempo se han generado lógicas de participación docente y de vinculación con organizaciones no antes trabajadas en la institución. Esto ha provocado cambios en la gestión socio institucional de la ciencia, lo cual ha sido apreciado como positivo por los actores participantes en la experiencia.

CONCLUSIONES

La reflexión desarrollada sobre los desafíos y las nuevas tendencias en la formación universitaria de los profesionales, han conducido al reconocimiento del Coaching, como una trascendental posibilidad pedagógica, en el marco de la sociedad actual, así como la transposición sociocultural y su valor en una Universidad verdaderamente human y cultural, conducen a comprender que al presentar el **modelo de la dinámica formativa de la gestión sociocultural** se enriquece la visión científica de la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales a partir de la observación, comprensión, explicación e interpretación de la relación sujeto-contexto cultural; ello formaliza una propuesta intencionada para la sistematización de la capacidad sociocultural transformadora de los profesionales.

Con la elaboración del **método de la transposición sociocultural** se aporta un instrumento susceptible de ser usado en los procesos de formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales que considera sus carencias, al potenciar en éstos el desarrollo de sus capacidades y sociocultural profesionales, lo cual le posibilita generar entornos transpositivos de aprendizajes y procesos de socio formación a nivel de diversas carreras universitarias. Basado ello en el carácter transformador en una perenne autoformación que tiene como base el dialogo sujeto-contexto cultural.

Como resultado de las investigaciones realizadas, tanto Cuba como en Ecuador, a partir de las experiencias prácticas desarrolladas se puede concluir que:

1. Existe la necesidad de reformular las dinámicas formativas de los profesionales en ambas universidades, siendo la socio formación, la transposición sociocultural y el coaching, posibilidades pedagógicas que han contribuido a mejorar la práctica educativa en estos contexto.
2. Se han generado procesos investigativos, como resultado de estas prácticas novedosos en el ámbito pedagógicos, que han posibilitado la generación de modelos, métodos y estrategias que han transformado, la formación de los

profesionales como gestores axiológicos culturales, la formación de profesores investigadores a partir de nuevas dinámicas de gestión de la ciencia y las competencias investigativas en la universidad UNIANDES-Quevedo, susceptible a ser generalizada en otras sedes.

3. El desarrollo en la práctica institucional de las estrategias elaboradas, evidencio que es posible instituir un sistema de formación de competencias investigativas en los estudiantes para lograr que sus procesos de elaboración y defensa de los trabajos de grado sean potenciados en cuanto a pertinencia científica y calidad en los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Addine Fernández F. Didáctica (2004): Teoría y Práctica. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
2. Álvarez de Zayas, C (2000). La pedagogía como ciencia. Colombia.
3. Álvarez De Sayas, C. (2012). Investigación Científica. www.youtube.com
4. Basail Rodríguez A, Dávalos Domínguez R, et al. (2005). Antropología Social. Selección de lecturas. Ciudad de la Habana, Félix Varela;
5. Basora, Olga. (2007) Modelo de gestión de la formación y de la identidad universitaria. [Tesis de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Santiago de Cuba.
6. Bustelo, M. (1993) La evaluación de los procesos socioculturales (Material mimeografiado).
7. Cruz Muñoz Peggy Karen y Georgina M. Vega López (2001); *La gestión por competencias. Universidad de Chile. Chile.*
8. Delors (1998) La educación encierra un tesoro. Unesco. Francia.
9. Didrikssom Takayanagui, Axel. (2009) Una nueva universidad para la sociedad del conocimiento, Revista Temas, número 57/ enero-marzo de 2009.
10. Drucker, Peter. (2002) La gerencia en la sociedad futura. Editorial Norma. Bogotá.
11. Eco., D. U. (2001) Apocalípticos e Integrados.
12. Echeverría. R (2015) Ontología del lenguaje. Lom Ediciones S.A. Chile.
13. Echavarría R. (2014) Una mirada desde la Ontología del lenguaje. [www.youtube](http://www.youtube.com)
14. Espinosa Ramírez J. (2008) Gestión de la cultura profesional en la educación superior. [Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Bayamo. Cuba
15. Franzone, Mabel. (2007) Comprender las estructuras imaginarias de Gilbert Durand. Argentina.

16. Freire, Pablo (1999) Pedagogía del Oprimido. Editorial Siglo Veintiuno. México.
17. Fuentes González H. (2010) La formación de los profesionales en la Educación Superior. Una alternativa holística, compleja y dialéctica en la construcción del conocimiento científico. Santiago de Cuba, CEES Manuel F. Gran
18. Fuentes Liadna. (2008) El método etnográfico en la formación de Profesionales. [Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Cuba
19. Habermas, J. (2003). Teoría de la Acción comunicativa. Ediciones Taurus
20. Horrutinier Silva P (2007) La Universidad Cubana en la época actual. En: Universalización y Cultura Científica para el Desarrollo Local. La Habana, Félix Varela.
21. Hernández, Mario Wilfredo (2016) Como escribir un texto académico. Pasos, recomendaciones, ejercicios y ejemplos. Editorial Edunt. Perú
22. Klerec, J (2015); El Neuromarketing. www.youtube.com
23. Mafessoli, M. (2001) El tiempo de las tribus. Icaria, Barcelona.
24. Maffesioli, M (2009) El reencantamiento del mundo. Una ética para nuestro tiempo. Tarahumara S.L. Buenos Aires. Argentina
25. MALINOWSKI, B (1985). Una teoría científica de la cultura.
26. Maturana, Humberto y Varela, Francisco, (2002) El árbol del conocimiento, Ed. Universitaria, Santiago.
27. Martinell, Alfons. (2001) Las interacciones en la profesionalización en gestión cultural. Cátedra UNESCO
28. MARTINELL, A., coord. Cultura y desarrollo. Un compromiso para la libertad y el bienestar. Madrid: Fundación Carolina, Siglo XXI, 2010.
29. MCLAREN, P. (2000) Identidad y poder. Los educadores frente al multiculturalismo. Paidós, Buenos Aires
30. Montoya Rivera, J. (2005) La contextualización de la cultura en los currículos de las carreras pedagógicas [Tesis Doctoral en Ciencias Pedagógicas]. Cuba: Universidad de Oriente.
31. Morín, E. (2001) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Librería El Correo de la UNESCO, S.A. México. 2001.
32. Olmos, H. (2002) "Capacitar en Cultura: necesidad estratégica." Revista Pensar Iberoamérica.
33. Ortiz, F (1963) Contrapunteo Cubano del tabaco y el azúcar. Consejo de Cultura. La Habana.

34. Perrenoud P. (2013) *Diez nuevas competencias para enseñar*.
<https://www.uv.mx/.../Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>.
35. Pimienta Pietro, P. (2012) *Las competencias en la docencia universitaria Preguntas frecuentes*.
36. Pimienta Prieto, Julio Herminio (2014) Competencias profesionales en educación superior Formación, desarrollo y evaluación de competencias profesionales en educación superior. www.youtube.com
37. Ponce D. (2011) La transposición sociocultural. Tesis doctoral. Universidad de Oriente. Cuba
38. Ponce, D. (2016). Alternativa pedagógica para la formación de gestores axiológicos culturales desde la extensión universitaria.
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/25955>
39. Ponce, D. (2016). El coaching y la transposición sociocultural como herramientas de acción pedagógica para la formación profesional Cienc. Soc. y Econ. UTEQ. 2016. 1(1): 23
40. Tobón, S (2012), *Secuencias Didácticas*. CIFE. México.
41. Sousa Santos, B (2014) *Descolonización del pensamiento crítico*. Proyectos Ecos.
42. Viteri & Ponce & Hernández (2017) *La socio gestión institucional y el desarrollo humano*. Editorial Edunt. Perú
43. Zilberstein T, José (2005). *Reflexiones acerca de la necesidad de establecer principios para el proceso de enseñanza aprendizaje. Retrospectiva desde la didáctica cubana*. Habana.