

## Cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica. Criterios para su caracterización

*Professional culture in the specialty Physics Teacher for Basic Secondary School. Criteria for its characterization*

**MSc. Yosvani Orama Sánchez.** Profesor instructor. Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saíz Montes de Oca”. Facultad de Educación Media. Departamento de Física. Pinar del Río. Cuba.

Correo: [yosvani.orama@nauta.cu](mailto:yosvani.orama@nauta.cu)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0929-6584>

**Dr.C. Rafael Antonio Hernández–Cruz Pérez.** Profesor Titular. Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saíz Montes de Oca”. Facultad de Educación Media. Decano. Pinar del Río. Cuba.

Correo: [rafael.hernandez@upr.edu.cu](mailto:rafael.hernandez@upr.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0631-5631>

**Dr. C. Jorge Luis Mena Lorenzo.** Profesor Catedrático. Instituto Superior Politécnico Gregório Semedo, Namibe, Angola.

Correo: [jorgel@upr.edu.cu](mailto:jorgel@upr.edu.cu)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1364-6524>

Recibido: abril de 2023

Aprobado: julio de 2024

---

### Resumen

La formación integral de los profesionales, se constituye en un reclamo global. Es por ello que el objetivo es sistematizar los criterios teóricos esenciales que caracterizan la gestión de la cultura profesional en los estudiantes de la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica en la escuela pedagógica **Tania la Guerrillera** de Pinar del Río. La investigación siguió un enfoque cualitativo con un carácter explicativo. Se recoge información relevante acerca de los referentes teóricos que caracterizan la gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica con la revisión bibliográfica y el empleo de métodos teóricos como el análisis y la síntesis y la inducción y la inducción. Como resultado, fue posible realizar una aproximación a elementos teóricos a las categorías: gestión, gestión educativa y gestión de la cultura profesional; destacando la relación dichas categorías.

**Palabras clave:** cultura profesional, gestión educativa, gestión de la cultura profesional

### Abstract

The comprehensive training of professionals constitutes a global demand. That is why the objective is to systematize the essential theoretical criteria that characterize the management of professional culture in the students of the Physics Teacher specialty for Basic Secondary School at the **Tania la Guerrillera** pedagogical school in Pinar del Río. The research followed a qualitative approach with an explanatory nature. Relevant information is collected about the theoretical references that characterize the management of professional culture in the specialty Physics Teacher for Basic Secondary with the bibliographic review and the use of theoretical methods such as analysis and synthesis and induction and induction. As a result, it was possible to make an approximation to theoretical elements to the categories: management, educational management and management of professional culture; highlighting the relationship those categories.

**Keywords:** professional culture, education management, professional culture, management

---

## Introducción

El dominio de una cultura profesional integral en los futuros profesores se ha vuelto crucial, especialmente en la preparación de aprendizajes complejos para la educación del futuro. La gestión efectiva de este proceso en las escuelas pedagógicas de nivel medio superior es fundamental para abordar las demandas de la sociedad contemporánea.

Esta aspiración se refleja en la Agenda 2030, particularmente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que destaca la importancia de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Esto implica la necesidad de evolucionar el modelo educativo actual hacia uno que cumpla con los compromisos internacionales.

En este contexto, cobran relevancia los factores humanos y sociales en el desarrollo institucional, denominados como valores intangibles en la literatura especializada. Según Lugones, Morales y Vega (2020), estos valores se traducen en aspectos como la cultura organizacional, la capacidad de aprendizaje, la atención a los problemas sociales y la contribución a su mejora, así como los derechos laborales y ciudadanos. Es imperativo que las instituciones adopten enfoques innovadores e integrales para resolver problemas profesionales, basados en estrategias, creatividad y gestión.

La gestión se convierte en un proceso sustancial en todos los ámbitos de la sociedad actual para dirigir y conducir las instituciones y los procesos que en ellas se desarrollan. En tanto, juega un papel determinante en la apropiación de concepciones, valores, habilidades en los futuros profesores, contribuyendo al enriquecimiento de su cultura profesional.

Además, la cultura fue definida por la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social, e incluye los modos de vida, los sistemas de valores, las tradiciones, etcétera.

En tanto la cultura profesional se relaciona con procesos de la actividad material y espiritual e integra saberes, experiencias (vivencias), interacciones, modos de actuación y estilos de trabajo, concepciones, tradiciones, normas, costumbres y prácticas características de campo del trabajo y la actividad laboral (Mena, Aguilar y Mena, 2019). Se trata de las creencias, valores, hábitos y modos de actuación, adquiridos por los futuros profesores al compartir aspectos de una misma cultura en un contexto común.

Por tanto, la gestión efectiva de la cultura profesional se convierte en un elemento esencial para la formación de futuros profesionales. Mena, Mena y Breijo (2022) afirman que esta gestión implica transformar el acto educativo en diversos ámbitos, incluyendo lo general, económico, político, tecnológico y profesional.

Los estudiantes de la especialidad de Profesor de Física para Secundaria Básica de la escuela pedagógica **Tania la Guerrillera** de Pinar del Río no están exentos de estas demandas. La gestión efectiva de la cultura profesional es crucial para que puedan abordar conflictos o problemas profesionales y fomentar una cultura escolar de altas expectativas (Jiménez-Vivas, Garay y Parraguez-Núñez, 2023).

La gestión de la cultura profesional no solo moldea a los futuros profesionales, sino que también responde a las necesidades de la profesión. Según Gavilanes y Tipán (2021), cada profesión requiere un dominio integral que abarca conocimientos, habilidades, actitudes, convivencia y emprendimiento, así como el uso equilibrado de recursos para alcanzar sus metas, para lo cual es sustancial el desarrollo efectivo de los procesos formativos.



Las escuelas pedagógicas desempeñan un papel crucial en la formación de los futuros profesores, ya que generan culturas propias que influyen en la gestión de la cultura profesional. Bolívar (2016) destaca que cada docente posee su propia cultura profesional, que les permite enfrentar desafíos laborales y sociales, reafirmando su identidad y valores.

En este contexto, la escuela pedagógica **Tania la Guerrillera** cumple su misión social al formar profesionales de la educación de nivel medio superior. Sin embargo, la gestión de la cultura profesional presenta debilidades que afectan su efectividad, especialmente en la especialidad de Profesores de Física para Secundaria Básica, debido, entre otras razones, a la falta de claridad en los aspectos teóricos que la caracterizan.

Por consiguiente, el presente estudio tiene como objetivo sistematizar los criterios teóricos esenciales que caracterizan la gestión de la cultura profesional en los estudiantes de la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica en la escuela pedagógica **Tania la Guerrillera** de Pinar del Río.

### **Metodología**

Se asume el método dialéctico materialista que posibilita determinar los criterios teóricos esenciales que caracterizan la gestión de la cultura profesional en los estudiantes de la especialidad Profesores de Física de Secundaria Básica” en las escuelas pedagógicas como un proceso contradictorio, en constante evolución, desde un enfoque explicativo.

En correspondencia con ello la información para dar respuesta al objetivo fue compilada a partir de la revisión bibliográfica y el empleo de métodos teóricos como el análisis y la síntesis y la inducción y la deducción y el análisis documental como método empírico permitió recoger información relevante acerca de los referentes teóricos que caracterizan el objeto de investigación.

Se siguió un enfoque cualitativo con un carácter explicativo y se seleccionaron 16 artículos publicados en revistas científico-pedagógicas indexadas en bases de datos reconocidas (Scopus, Scielo y Google Académico). A partir de la combinación de palabras clave como gestión, gestión educativa y gestión de la cultura profesional.

Se recopiló una información con un nivel de actualización en los últimos cinco años del 71.4%, lo que posibilitó la actualización de criterios referentes al tema de investigación.

### **Resultados**

Se expone lo obtenido de: Aproximación a la categoría gestión, Gestión educativa y Gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica.

#### **Aproximación a la categoría gestión**

La gestión es un concepto antiguo que surge a la par del desarrollo social y las constantes transformaciones del sector empresarial. En la actualidad este proceso se vincula con otras áreas de aplicación como la educación. Cuando se habla de cambio, perfeccionamiento y transformación en la educación se piensa en el término de gestión.

Para definir el término gestión se utilizan vocablos como: organización, planificación, recursos materiales, humanos, financieros, tiempo, dirección, entre otros. Ya que se vincula estrechamente a todos estos procesos, en todas las ramas de la vida.

Aunque la gestión, es un término utilizado en el ámbito empresarial para definir el conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo, es aplicable a cualquier



tipo de recurso, actividad o área que requiera procesos de planificación, desarrollo, implementación y control (como puede ser el caso de la educación).

En este sentido, se tomaron en consideración los aportes de diversos autores internacionales y nacionales que abordan el tema de gestión y sirven de referente en la investigación como: (Pérez, Hernández y Mainegra, 2016; Murillo, 2019; Díaz-Canel, 2021; Pulido, Pérez y Bravo, 2023; entre otros). Estos autores tienen puntos de contacto al referirse a la gestión como: proceso para operar y desarrollar eficientemente la docencia, la investigación y la extensión, así como los recursos financieros, humanos y físicos vinculados con las instituciones educativas, con el fin de lograr resultados definidos como relevantes para la institución y la sociedad.

Desde las diversas perspectivas teóricas se aprecian puntos de contacto en torno al empleo de los términos administración, dirección y gestión. Enfocados en el objeto de estudio el interés va hacia la gestión más vinculado a la integración de los procesos en una organización dado por su relación con la cultura profesional.

Estos autores hacen mención a la gestión como la acción o efecto de determinado colectivo para el logro de los objetivos propuestos y existe consenso en señalar cuatro funciones generales de este proceso, que se consideran compatibles con los intereses de la presente investigación, en cuanto plantean la necesidad de:

**Planificar:** para determinar qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y para qué hacerlo. Lo que requiere del análisis de las condiciones existentes en la institución para proyectar objetivamente las metas a alcanzar.

**Organizar:** el proceso de gestión, desde la definición de planes, estrategias y lineamientos generales en función de los; además incluye la determinación de las tareas que le permitirán llegar a estos fines, su división y agrupamiento en áreas específicas de trabajo, de acuerdo a determinados criterios previamente fijados; selección de los responsables de esas tareas o actividades, así como su autoridad y responsabilidad y establecer interrelaciones y coordinaciones entre diferentes áreas.

Donde se hace necesario regularla proyección de interacciones entre los sujetos que intervienen en el proceso para lograr que cumplan las tareas asignadas, a partir de la comunicación con el colectivo, y al tener en cuenta los intereses, necesidades y motivaciones, para lograr la participación responsable de los implicados.

**Controlar:** a partir de la existencia de normativas, planes y estándares como medida esencial para valorar si el resultado es aceptable o no y poder tomar medidas correctoras. Corresponde a la comprobación y evaluación consecuente del proceso.

Por su parte, Pulido, Pérez y Bravo (2023) señalan aspectos relevantes de la gestión al referir que este es un proceso de influencias consciente, sistemático y estable; que se ejerce sobre los colectivos humanos y se orienta a determinados objetivos; cuyas bases son el conocimiento y aplicación de las leyes, principios, métodos y técnicas propios del sistema.

Al coincidir con los criterios anteriores, la gestión es entendida como un proceso de acción o efecto de un determinado colectivo para el logro de los objetivos y metas propuestas. Pero esta no consiste únicamente en el cumplimiento de objetivos, sino que, para el logro de una adecuada gestión, se precisa de un proceso de construcción colectiva, dentro del período de tiempo planificado, con eficiencia en la utilización de los recursos determinados para esta finalidad y mediante una buena comunicación de los implicados, así como una adecuada preparación del capital humano.

### Gestión educativa



La gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Se considera un proceso cuyo fin es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa.

En tanto, se establece una relación entre gestión y educación porque se incorporan temas como el aprendizaje, el currículo, la generación de valores, la visión compartida y las interacciones en el ámbito institucional que también, son temas del mundo educacional.

Se perciben transformaciones en aspectos de la gestión educativa fundamentales para lograr el cumplimiento de su función esencial: formar integralmente la persona para su inserción creativa y productiva en el mundo laboral, promover la participación en la toma de decisiones, desarrollar nuevas competencias en los actores educativos, nuevas formas de interacción entre sus miembros y entre la organización y otras organizaciones.

Se entiende, así, la gestión educativa como un proceso que establece nuevas formas de relación, colaboración y organización entre los diversos actores que intervienen en el mismo, con la finalidad de implementar, operar y evaluar las propuestas educativas que surgen según las exigencias sociales y políticas; para lograr la transformación del entorno y resolver problemáticas asociadas con el bienestar de la población (Chacón, 2014).

En el ámbito educativo la gestión debe verse desde una mirada basada en lo multidisciplinar, con un carácter holístico que permita formar una cultura profesional en los estudiantes con visión reflexiva, global y la capacidad de asumir los retos de la sociedad actual.

Identifican la gestión educativa los siguientes rasgos que la distinguen como: un proceso dinámico, constituido por acciones conscientes, sistémicas y planificadas; realizadas por un colectivo pedagógico bajo la conducción de un líder, que goza de un liderazgo en la toma de decisiones; con la finalidad de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el proyecto educativo de la institución escolar.

La gestión educativa posee cuatro dimensiones e indicadores que sintetizan la esencia de su carácter procesal que conforman el todo de este proceso: la institucional, la administrativa, la pedagógica y la comunitaria (Hernández, Márquez, Páez, y García 2023), las que se adecuaron al objeto de investigación para su aplicabilidad a la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica.

La **dimensión institucional** contribuirá a identificar las formas sobre cómo se organizan los miembros de la escuela pedagógica para el buen funcionamiento de la institución.

Los principales indicadores incluyen:

- Las formas sobre cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y las responsabilidades de los diferentes actores.
- Las formas de relacionarse.
- Las normas explícitas e implícitas.

La **dimensión administrativa** incluye las acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones.

Los principales indicadores se relacionan con:

- El manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.



- El cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.

La **dimensión pedagógica** se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. Incluye el enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Así como la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

Los principales indicadores se relacionan con:

- Las opciones educativo-metodológicas.
- La planificación, evaluación y certificación.
- El desarrollo de prácticas pedagógicas.
- La actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.

La **dimensión comunitaria** hace referencia al modo en que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional.

Los principales indicadores son:

- La respuesta a las necesidades de la comunidad.
- Las relaciones de la escuela con el entorno, los padres y madres de familia, las organizaciones de la localidad y las redes de apoyo.

En correspondencia con los criterios abordados se puede plantear que la gestión educativa es un proceso que permite ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral.

### **Gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica**

En un sentido más particular es necesario analizar la gestión de la cultura profesional como un proceso complejo e integrador que requiere de la realización de acciones institucionales, administrativas, pedagógicas, didácticas y comunitarias que respondan al cumplimiento de la misión de las instituciones educativas encargada de la formación de los futuros profesores (dígase la escuela pedagógica y las secundarias básicas).

Se puede entender la cultura como una red compleja de significaciones, que los individuos atribuyen a los objetos sociales; que se construye en los grupos sociales y permite al individuo ser parte de los mismos, y a su vez, se apropia de dichos significados, de carácter público, por lo tanto, posibilita la comunicación e interacción dentro de los grupos sociales.

Si se tiene en cuenta que, la sociedad es plural y diversa, estas significaciones que forman la cultura no son de carácter universal, sino que están circunscritas a ciertos límites temporales y espaciales; las palabras, las acciones, tienen significados diferentes en contextos diferentes. Por lo tanto, la cultura hay que interpretarla desde su sentido de pluralidad.

En correspondencia con lo planteado, se entiende que las escuelas pedagógicas son, y están diseñadas, para generar culturas. Se ha comenzado a comprender como una organización peculiar con una cultura propia;



donde cada docente posee su cultura profesional, que les permite enfrentar los problemas del mundo laboral y social en general; y desempeñar su función social en todos los ámbitos de la vida (Álvarez, López, Parada, y Concalves, 2021).

Para alcanzar este propósito, es ineludible la incorporación de nuevas formas de gestión de la cultura profesional de acuerdo al perfil de estos profesionales, para la formación de profesores de Física para Secundaria Básica integrales y comprometidos con las exigencias de la sociedad actual.

En este punto es importante reconocer que la relación cultura, cultura profesional y educación ha sido abordada dentro del contexto pedagógico al reconocer a la cultura como contenido de la formación en el entorno educacional; lo que tributa directamente a la cultura profesional en los futuros profesores como mediadores en el proceso de formación de las nuevas generaciones, en correspondencia con las exigencias de la sociedad contemporánea.

Se evidencia así, la necesidad de formar un trabajador integral, competente y portador de una cultura profesional que representa una forma de vida del ser humano con cuyo uso y animación realiza su existencia a través de formas de actividad y producción, la práctica, las costumbres, los proyectos de vida, los planes, metas y esperanzas (Orama y Mena, 2022).

Aspectos que apuntan hacia la formación de un profesor integral, competente, no solo en su especialidad, pues hace falta una adecuada formación intelectual y cultural, a tono con su condición profesional, y con los principios de la patria socialista y la identidad nacional.

La gestión de la cultura profesional en las escuelas pedagógicas implica la relación del estudiante no solo con el grupo escolar, sino con el colectivo docente de las secundarias donde realiza las prácticas laborales, que lo influencia durante el proceso formativo; lo que garantiza la socialización de las experiencias del contexto socioeducativo a que pertenece el graduado y, contribuye a la formación de un profesional competente. (Ferreira, Mena y Acosta, 2022).

Pero desde el 2017 cuando se abrió esta especialidad en la Escuela Pedagógica **Tania la Guerrillera** en Pinar del Río, a la actualidad se ha dado una tendencia a la gestión de la cultura profesional de forma aislada y fragmentada. Puesto que, aunque los documentos normativos de la escuela y la especialidad, enfatizan en el elevado papel de la educación y la unión de las influencias educativas en la formación de los futuros profesionales, desde una perspectiva que integre la cultura científica, docente y profesional como una relación eminentemente orgánica y esencial. Aún no se evidencia una intencionalidad marcada en la gestión de la cultura profesional en la especialidad.

Los profesores en cada una de sus asignaturas trabajan en función de la interdisciplinariedad, pero es un proceso que no se concibe desde la integración de todas las asignaturas. Aunque se reconoce la importancia de la gestión de una cultura profesional para que los futuros profesores de Física puedan enriquecer el acto educativo desde las culturas económicas, políticas, tecnológicas o productivas.

Los profesores y los tutores de las secundarias básicas trabajan de forma empírica contenidos relacionados con la cultura profesional, pero presentan dificultades en cómo deben desarrollar este proceso de forma integral, lo que evidencia la necesidad de una metodología que potencie el proceso de gestión de la cultura profesional en esta especialidad.

## Discusión

Los resultados de la sistematización realizada permitieron establecer un grupo de criterios que tipifican la gestión de la cultura profesional: que se considera un proceso complejo, que debe tener un carácter sistémico, contextualizado y holístico que contribuye a la formación integral de los futuros profesores según las exigencias de la sociedad actual.



Se concuerda, además con los criterios de Pulido et al. (2023) que consideran que la gestión de la cultura profesional es un proceso que debe fundamentarse en principios.

De ahí que se propongan como principios de la gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica:

- La gestión centrada en los estudiantes enfatizando en los modos de actuación profesional y el desarrollo de la cultura profesional.
- La definición de las responsabilidades individuales y colectivas para la gestión de la cultura profesional tanto en la escuela pedagógica como en las secundarias básicas.
- La correcta integración entre la escuela pedagógica y las secundarias básicas para la gestión de la cultura profesional, en estricta relación con los modos de actuación profesional.
- El establecimiento de responsabilidades concretas a todos los agentes (profesores y tutores) y agencias (escuela politécnica-secundarias básicas) responsabilizados con la gestión de la cultura profesional.
- El control y evaluación eficaces y oportunas para mejoramiento continuo del proceso de gestión de la cultura profesional.

Por otra parte, se coincide con los criterios de Mena, Mena, Breijo (2022) quienes consideran que para lograr una cultura profesional integral los futuros profesionales deben tener dominio de la cultura general, económica, política, productiva y tecnológica. De ahí que se adecuen al objeto de esta investigación como criterios que lo caracterizan, considerando que:

La cultura general del profesor de Física para Secundaria Básica significa tener dominio de más de un idioma, para que pueda leer, interpretar, seleccionar, resumir, expresarse, trabajar en equipo, saber utilizar textos científicos y redactar informaciones. Además, debe tener una sólida preparación en las ciencias básicas que promueven el razonamiento y el pensamiento lógico, el cálculo, la estimación, criterios sobre desarrollo sostenible y sostenibilidad; y saber utilizar las TIC como herramienta importante para profundizar en el estudio de las tecnologías específicas.

Asimismo, debe tener una cultura económica que le permita hacer un uso racional de los recursos y de las materias primas; para tener la capacidad entender la situación de la economía mundial, las crisis económicas y la influencia de la política imperial sobre ellas. El futuro profesor de Física debe saber explicar a sus estudiantes las actividades de producción que realiza la institución educativa, conocer los precios de las producciones y servicios que realiza, costo de equipos y materias primas.

Es esencial también, que posea una cultura política para conocer los orígenes de la historia patria, la nacionalidad y su identidad a partir del dominio de los principios y tradiciones revolucionarias de la clase trabajadora, amar la profesión y el trabajo; ser un defensor de la ideología revolucionaria, trabajar en función del desarrollo sostenible local.

La cultura productiva le permitirá poseer una conciencia de productor sobre la de consumidor; tener como premisa la calidad de la labor que realiza porque se ha asimilado su papel en la sociedad; subordinar el derroche de recursos a la racionalidad; fomentar una conciencia ecológica aprovechando aquellas materias primas que menos daño provoquen al Medio Ambiente, contribuyendo a generar e intervenir en la producción de artículos necesarios y suficientes con una vida útil duradera y en una oferta de servicios eficientes.

La cultura tecnológica o profesional le posibilitará dominar los conocimientos tecnológicos y habilidades profesionales básicas de su especialidad a partir de un perfil amplio que le permite poseer hábitos y habilidades más generales de su rama para asimilar los cambios y transformaciones en los paradigmas científico-tecnológicos que se presenten; mantener una actualización y superación profesional permanente en la profesión.



Poseer estas culturas conforma la integralidad del profesor de Física para Secundaria Básica competente; y lo prepara para ser protagonista de la transformación socioeconómica de su realidad, donde es fundamental la correcta gestión de la cultura profesional. Proceso que debe potenciarse desde su formación en la escuela y en colaboración con las secundarias básicas.

Por lo que se resalta la necesidad de compartir la responsabilidad de la gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica entre la escuela pedagógica y las secundarias básicas, desde todas sus dimensiones para lograr la formación de profesionales integrales como exige el modelo del profesional.

Al tomar en consideración los criterios teóricos abordados; la **gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica** se definió como:

Un proceso que integra las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria para formar integralmente a los educandos y nutrirlos de los contenidos profesionales (conocimientos, habilidades y valores) en el orden general, económico, político, productivo y tecnológico. Para facilitar su inserción creativa en los centros educacionales, en correspondencia con las exigencias de la sociedad actual y el modelo del profesional vigente.

Es así que puede concluirse que:

La gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica debe tener un carácter sistémico, contextualizado y holístico que contribuya a la formación integral de los futuros profesores según las exigencias de la sociedad actual.

La gestión de la cultura profesional en la especialidad Profesor de Física para Secundaria Básica debe ser un proceso planificado (organizado y secuenciado), ejecutado y guiado de manera integrada (por los profesores de la escuela pedagógica y los tutores de las secundarias básicas) y evaluado (considerando el criterio de ambos). Para lo cual es esencial que se tomen en consideración todos los criterios teóricos que se han abordado en este artículo.

### Referencias Bibliográficas

- Álvarez, Q., López, S., Parada, A., y Gonçalves, D. (2021). Cultura profesional y TIC en la formación del profesorado en tiempos de crisis: la percepción de los docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(2). <https://doi.org/10.6018/reifop.470831>
- Bolívar, A. (2016). Culturas profesionales en la enseñanza. Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada.pdf. [https://www.researchgate.net/publication/291335968\\_culturas\\_profesionales\\_en\\_la\\_ensenanza](https://www.researchgate.net/publication/291335968_culturas_profesionales_en_la_ensenanza)
- Chacón, M.L., (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Revista Omnia*, 20(2), 150–161. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Díaz-Canel, M. (2021). ¿Por qué necesitamos un sistema de gestión del Gobierno basado en ciencia e innovación? *Revista Anales de la Academia, Ciencias de Cuba*, 11(1). <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/1000/1078>
- Ferreira, J. A., Mena, J. A., y Acosta, A. (2022). Funciones del proceso de integración de la carrera Ingeniería Mecánica con las empresas del territorio. *Revista Roca*, 18 (3), p. 301. <https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:159250604?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:159250604>



- Gavilanes, R. y Tipán, B. (2021). La evaluación educativa como estrategia para enfrentar el cambio climático. *Revista Alteridad*, 6(2), 286-298. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8750936>
- Hernández, U.M., Márquez, J.L., Páez, M. y García, M. (2023). Modelo para la gestión de la comunicación institucional en la Universidad de Pinar del Río. *Revista cubana de Educación Superior*, 42(2), 7. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>
- Jiménez-Vivas, A., Garay, S., y Parraguez-Núñez, P. (2023). Diagnóstico de las competencias de liderazgo escolar en directivos salesianos. *Revista Alteridad*, 18(2), 222-233. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.06>
- Lugones, C. L. B., Morales, A.R., y Vega, B. A. (2020). La cultura profesional del docente en un contexto de cambios: retos y perspectivas. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(27). <https://doi.org/10.47189/rcct.v20i27.384>
- Mena, J.A., Aguilar, Y.E. y Mena, J.L. (2019). La práctica laboral en la Educación Técnica y Profesional. Su historia. *Revista Mendive*, 17(2), 109-123. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>
- Mena J. A., Mena J.L. y Breijo. G. (2022). Las cinco culturas del profesional competente. *Mendive*, 20(3), 719-724. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3022>
- Murillo, M. (2019). Gestión universitaria. Concepto y principales tendencias. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. [https://www.eumed.net/rev/atlant\\_e/2019/03/gestionuniversitaria.html](https://www.eumed.net/rev/atlant_e/2019/03/gestionuniversitaria.html)
- Orama, Y., y Mena, J. A. (2022). La formación de las habilidades científico-investigativas en las escuelas pedagógicas. *Conrado*, 18(87), 486-495. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000400486&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400486&lng=es&tlng=es).
- Pérez, Y., Hernández, L., y Mainegra, O. (2016). La gestión del Colectivo de Año para la formación integral del profesional de Cultura Física. *Revista Conrado*, 12 (56), 60-65. <http://conrado.ucf.edu.cu/>
- Pulido, A., Pérez, V. M. y Bravo, M. (2023). Una aproximación a la gestión de los procesos universitarios: sus dimensiones. *MENDIVE*, 21(1). <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3012>

### Declaración de conflicto de interés y conflictos éticos

Los autores declaramos que este manuscrito es original, no contiene elementos clasificados ni restringidos para su divulgación ni para la institución en la que se realizó y no han sido publicados con anterioridad, ni están siendo sometidos a la valoración de otra editorial.

### Contribuciones de los autores

Autor 1.MSc. Yosvani Orama Sánchez: redacción del artículo, fundamentos teóricos, diseño de la metodología, tratamiento informático. (60%)

Autor 2.Dr. C. Rafael Antonio Hernández-Cruz Pérez: fundamentos teóricos metodológicos, revisión de todo el contenido. (20%)

Autor 3.Dr. C. Jorge Luis Mena Lorenzo: revisión de todo el contenido. (20%)

