

Modelo para la gestión de la formación multicultural del estudiante universitario.

Autor: Dr.C. Valodia Pacheco Rivera

Resumen

La formación multicultural del estudiante universitario es cada vez más necesaria y valorizada, por ello esta investigación tuvo como objetivo Fundamental un modelo de gestión para la formación multicultural del estudiante universitario, que vincule de manera sistémica y correlacionada los niveles institucional y académico y permita el diseño de una estrategia para su implementación en la Universidad de Pinar del Río, se establecieron como fundamentos del modelo, el principio del Carácter colectivo y cooperativo de la formación multicultural, el Reconocimiento flexible y contextual de la práctica formativa multicultural y la Vinculación de la formación multicultural con el medio social y el desarrollo de la profesión, el modelo es sistémico, contextualizado y direcciona estratégicamente el vínculo entre el nivel institucional y el académico, consta de tres etapas, en las que los estudiantes adquieren unas habilidades para la ordenación multicultural desde la profesión que les permite identificar los contextos culturalmente diversos, interpretar los ambientes multiculturales e implementar el ordenamiento multicultural, demostrando una cultura de la diversidad en todas sus acciones.

Introducción

La sociedad actual es cada vez más diversa, compleja e interdependiente, en la que se presentan profundos cambios y transformaciones en el orden económico, social, formativo y cultural. Se evidencia un acercamiento e intercambio cultural cada vez en mayor proporción y con manifestaciones de índole multicultural en sus resultados. El multiculturalismo, como fenómeno sociocultural ha ganado en expansión territorial y social. Sus principios son cada vez más asumidos, en las distintas esferas de la sociedad, con mayor prevalencia en la educación general y superior por lo que se ha planteado que "(...) discutir sobre fenómenos ligados a la multiculturalidad y a la ciudadanía tiene un carácter «revolucionario» indudable, de proceso de cambio de paradigma. (...)" (Zapata, 2005, s/p).

La Nueva Universidad Cubana actualiza y perfecciona sus procesos formativos constantemente, en respuesta a las demandas sociales actuales y a la atención integral a la diversidad cultural de su matrícula. Baste señalar que "(...) solo entre el 2005 y 2010 se graduaron 9 472 estudiantes extranjeros en cursos de pregrado, provenientes de 126 países" (Espí, et al, 2011, p.28).

La formación integrada de estudiantes cubanos y extranjeros en las universidades cubanas ha contribuido "(...) a generar un mayor entendimiento entre las culturas y las naciones, (...) pone las bases para lo que más falta hace en la globalización actual: la solidaridad humana y el respeto a la diversidad cultural. (...)" (Alpizar, 2012, p. 9). Por lo que se ha planteado que el proceso formativo es el "(...) más importante para desarrollar las estrategias oportunas en el aprendizaje de actitudes y procedimientos que favorezcan actuaciones comprometidas en el respeto de las diferencias culturales (...)" (Turnnerman, s/f, s/p).

La actualidad del tema que se investiga y su pertinencia en el contexto cubano e internacional actual es indudable puesto que el país está inmerso en una estrategia de internacionalización de sus empresas (...), sustentado en el potencial profesional y técnico. (...) que puede lograrse por medio de las exportaciones y de las inversiones para producir y prestar servicios en el exterior. (...). (Castro, 2011, p. 6). Ello requiere de profesionales con habilidades para la interacción cultural, con una probada cultura de la diversidad.

Esta investigación se desarrolló en la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" (UPR), perteneciente al Ministerio de Educación Superior de Cuba, aunque se funda el 22 de octubre de 1972, no es hasta, el año 1990 que inicia la formación, de manera conjunta de estudiantes cubanos y de otras nacionalidades. De sus aulas se han graduado más de 853 estudiantes extranjeros, en 10 de las 13 carreras que se imparten en la referida institución.

No obstante, se considera que ante la diversidad cultural de la UPR, el proceso de formación multicultural (PFM) del estudiante universitario se manifiesta descontextualizado, con insuficiencias en su concepción, expresada en acciones de interaccionismo cultural generalmente espontáneas, mayormente concebidas desde las formas tradicionales de la extensión

universitaria y dirigidas a la promoción de la identidad cultural, al dejar relegada la inclusión cultural, condicionado por insuficientes relaciones entre los niveles institucional y académico para la conducción sistémica de dicho proceso de formación.

En consecuencia con lo anterior, se ha planteado como **objetivo** de la investigación: Fundamentar un modelo para la gestión de la formación multicultural del estudiante universitario, que vincule de manera sistémica y correlacionada los niveles institucional y académico, para su posterior implementación en la referida institución.

Desarrollo

I. Situación actual del proceso de formación multicultural de los estudiantes universitarios de la Universidad de Pinar del Río

La confluencia de diversas culturas en la UPR es un hecho que además de ser real es importante y muy pertinente en los momentos actuales. Es la posibilidad de poder acceder, en el ámbito educativo, a aquellos rasgos y valores culturales de las diferentes culturas de origen, que se exponen, aunque de manera atomizada, en actividades curriculares, extracurriculares y extensionista.

El carácter relativista con que se intenciona la integración cultural, en las diferentes actividades y la desarticulación que entre las culturas se genera es evidente. Lo planteado se puede apreciar en la propia concepción de la Planeación Estratégica del MES y por derivación en la de la UPR, hasta la estrategia educativa de los años.

I.1. Operacionalización de la variable proceso de formación multicultural

Se realizó un estudio exploratorio empírico para la constatación de la situación problemática y del problema de investigación que permitió detectar las tendencias más significativas después de aplicados y procesados los instrumentos. Se emplearon procedimientos y técnicas que combinan lo cualitativo y lo cuantitativo para mostrar con mayor veracidad los resultados que se obtienen.

De la definición dada de la variable proceso de formación multicultural, se establecen sus dimensiones e indicadores.

Se determinó trabajar con una población compuesta por diferentes unidades de análisis, estudiantes, profesores y directivos de la UPR. La población total de estudiantes fue de 2 060, de los profesores principales de año de 50 y la de los directivos de la UPR, 14 en total.

Se diseñaron o ajustaron, un conjunto de instrumentos los que se aplicaron a las diferentes unidades muestrales:

Escala de Sensibilidad ante la Multiculturalidad (ESAM): para estudiantes.

Encuesta a profesores.

Entrevista a Directivos de la UPR.

Guía para el análisis de los documentos.

Guía de observación de actividades extracurriculares y extensionistas.

I.2. Análisis del comportamiento de la variable: proceso de formación multicultural. Regularidades del diagnóstico.

Después de aplicados los instrumentos y procesados se presentan los resultados obtenidos. Se hace una evaluación de la variable PFM en la UPR, a partir de la evaluación de las dimensiones y sus respectivos indicadores, a los que se les otorgó calificación de MA, GPA, A, PA y NA. Del análisis anterior se pudo establecer las características del PFM en la UPR.

La dimensión curricular fue evaluada de NA en un 63%; de PA en un 25 % y solo de MA en un 12%. De forma general, el comportamiento anterior se debió a que:

♦ Los modelos de formación del profesional de las carreras no abordan lo relativo a la integración cultural y la diversidad desde una perspectiva multicultural.

♦ Estado de la diversidad cultural: el 100 % de los directivos de la UPR reconocen que es generalizada y amplia, frente a un 48,4% de los estudiantes que reconoció no comprender o identificar la diversidad cultural o estar en desacuerdo con esta, aunque el 51,6% reconoce la necesidad de su comprensión, el 80% de los profesores principales del año (PPA) coincide en que sí existe y un 16% dice no, 4%, dice que en parte, no todos expresaron cómo se manifiesta la diversidad cultural en la universidad. Se evalúa de MA.

♦ El 100% de los directivos entrevistados coincidió en que en los planes de estudio de las carreras no aparecen objetivos ni acciones específicas que tengan relación con la formación

multicultural. En las disciplinas principales integradoras de las carreras no es abordado, al decir de ellos es un aspecto más relacionado con las actividades extensionistas o las extracurriculares. Se evalúa de PA.

♦ El estado del redimensionamiento de los límites socioculturales de los estudiantes es muy bajo, 65,03%, expresado en no saber o estar totalmente en desacuerdo con mostrar una disposición para adaptarse a la interacción cultural y con ello adoptar una posición hacia la reevaluación y desarrollo cualitativo de sus características identitarias, se aprecia que es un resultado a trabajar. Se evalúa de NA.

♦ En cuanto al reconocimiento del valor formativo desde lo multicultural, el 77,96% de los estudiantes plantearon estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que necesitan de algún tipo de formación para poder intercambiar en contextos multiculturales. Aspecto significativo debido a que los estudiantes reconocen sus insuficiencias en este aspecto, lo que pone en condiciones favorables de desarrollar un PFM; el 100% de los PPA reconocen el valor de las actividades extensionistas y extracurriculares para fomentar el entendimiento multicultural. Se evalúa de MA.

♦ El 100% de los PPA y directivos, manifiestan el desconocimiento de la existencia de un programa que les permita capacitarse en la adquisición de contenidos relacionados con la formación multicultural. Influye también que el 100% de los directivos admiten que no lo orientan, por lo tanto, en ninguno de los documentos analizados aparece reflejado. Se evalúa de NA. En la dimensión extracurricular al igual que la curricular, la tendencia en las respuestas se evalúa de negativa, de NA es el 40% y PA el 60%. Su comportamiento se manifiesta de la siguiente manera:

♦ Grado de inclusión del debate multicultural en actividades extracurriculares en este indicador, como no hay concepción integral del proceso este se da de manera aislada, en muchos casos contraproducentes y por lo general no se propicia, por lo que es NA.

♦ Grado de desarrollo del Perfil de Experiencias Multiculturales, este fue elaborado a partir de una propuesta realizada por De Santos, (2004, p. 404), donde se analiza la experiencia multicultural de los estudiantes, considerando variables de contexto relacionadas con vivencias que implican entrar en contacto con otras culturas. Se obtuvo que solo el 1,37% de los estudiantes presenta un perfil muy alto contra un 53,72% que lo tiene bajo. Este aspecto se evalúa de NA.

♦ El estado de sensibilidad hacia lo multicultural de los estudiantes está entre bajo a medio. según la ESAM. Se evalúa de PA.

La variable precisa de una transformación, específicamente por las regularidades que presenta: diversidad cultural, presencia de 41 nacionalidades; escaso dominio de argumentos para justificar una correcta integración multicultural; directivos, estudiantes y profesores son espectadores pasivos del PFM; estudiantes con un perfil de experiencias multiculturales de tendencia negativa y con baja sensibilidad a la adaptación multicultural; desde la planeación estratégica a nivel de universidad no se contemplan objetivos a trabajar para la erradicación de expresiones de relativismo cultural y tampoco estrategias que tributen al redimensionamiento sociocultural entre la comunidad intrauniversitaria; los estudiantes no dominan cómo comportarse en ambientes de diversidad cultural, además de no lograrse una profundización en el trabajo cooperativo, que incide en el desarrollo y formación integral del egresado.

II. Fundamentos del Modelo para la gestión de la formación multicultural

El siguiente epígrafe ha sido concebido con el propósito de fundamentar el MGFm del estudiante universitario, vinculado directamente con las bases teóricas relacionadas con esta temática y en correspondencia con los resultados del diagnóstico realizado.

El MGFm tendrá un carácter científico, en tanto es “(...) representación de aquellas características esenciales del objeto que se investiga, que cumple una función heurística y permite descubrir y estudiar nuevas relaciones y cualidades de ese objeto de estudio (...)”. (Ordaz, 2003, s/p). El modelo permite la simplificación del objeto, en los conceptos y representaciones del mismo y se llega a una aproximación del conocimiento. Se propicia el enlace entre la teoría y la realidad.

Para esta investigación, se asume la construcción de un modelo pedagógico, a partir de lo planteado por Valle (2007), que lo concibe como “(...) la representación de aquellos elementos esenciales del proceso para la formación del hombre, (...), se caracteriza por ser

conscientemente dirigido y organizado (escolarizado o no) a la consecución de objetivos socialmente determinados.” (p.4).

II.1. Principios del Modelo para la Gestión de la formación multicultural

El sistema de principios para el MGFM que se presenta aporta una nueva concepción avalado por los aportes más actuales realizados en torno al objeto de investigación y van dirigidos al logro de una intervención, en relación con la realidad descubierta. No se trata de sustituir los principios que se toman como referencia, los pedagógicos y los de la gestión educativa, sino de precisar la integración coherente de aquellos que permitan fundamentar el MGFM. Los principios que rigen el MGFM de los estudiantes universitarios son:

1. El carácter colectivo y cooperativo de la formación multicultural: se sitúa al PFM como genuino y novedoso en su desarrollo. Se combinan los intereses grupales con los individuales, así como con las exigencias del perfil del profesional y las características propiamente de la carrera. El colectivo de año y todos los profesores son los encargados de propiciar juicios de valor entre sus estudiantes sobre las características identitarias de sus compañeros y las formas para integrarse, independientemente de las culturas de origen. Hacer que los estudiantes dominen conscientemente la cultura, la tradición, la identidad, los valores e intereses profesionales que cada uno tiene, desde sus propios referentes socioculturales. Cada profesor debe poseer un conocimiento profundo de sus estudiantes y a su vez, incidir en que se conozcan entre ellos.

El estudiante debe asumir un papel activo y protagónico en la búsqueda de soluciones de conjunto a problemas sociales y aquellos propios de la profesión, donde la diversidad cultural esté presente. Además de propiciar una comunicación fluida entre todas y todos donde se aprecie el reconocimiento y aceptación de las individualidades y especificaciones o intereses por más diversos que sean. Se contribuye a su vez, a la prevención de posibles conflictos o situaciones problemáticas que puedan generar individualidades y afectar las relaciones sociales y de comunicación.

2. La vinculación de la formación multicultural con el medio social y el desarrollo de la profesión: permite circunscribir al PFM con el contexto culturalmente diverso del campus universitario, del entorno social y de la profesión que se estudia, los que constituyen el tiempo y el espacio, que hace evidente lo mismo, lo otro y los cambios.

Al tener presente los elementos anteriores, se precisa de la actualización del currículo para dotarlo de un carácter inclusivo, diversificado y transformador. Debe tributar a que las acciones que en él se propongan conlleve al aprendizaje de la profesión, vinculada con las teorías y cuestiones relativas al desarrollo multicultural profesional, para que los estudiantes adquieran las habilidades para saber actuar en contextos culturalmente diversos y saber comportarse con mentalidad multicultural.

En este sentido, el trabajo metodológico que se haga es decisivo. Los contenidos que se aborden en cada disciplina deben ser reflejo de un tratamiento multicultural, que a la vez sean transferibles a situaciones reales o simuladas de la vida cotidiana y del mundo del trabajo. Asimismo incluir alternativas para una interacción en lo laboral, que se acerque a las características de la diversidad del año académico y de las exigencias de los ámbitos donde se desarrolle la profesión. Se prepara así a los estudiantes para que puedan comprender de manera más integral, los procesos productivos y de los servicios. El colectivo de año y los directivos de la institución deben abogar por vincular, desde la profesión, las características del contexto y de la sociedad. El aprendizaje le es más significativo al estudiante, en tanto se le contextualiza y particulariza.

3. Reconocimiento flexible y contextual de la práctica formativa multicultural: este principio tiene como base los presupuestos planteados en la gestión educativa estratégica.

Para la formación de los estudiantes con habilidades para el trabajo multicultural, la institución debe valorar el contexto histórico concreto, los ámbitos de actuación de los profesionales y las formas para interactuar en espacios de confluencia cultural diversa. Ello impone una actualización en las formas de direccionar la actividad pedagógica en el nivel institucional y el académico, y establecer una relación directa y unívoca, que conlleve a que la universidad sea pertinente, relevante y flexible en sus prácticas y en sus relaciones.

Las políticas, estrategias y proyectos educativos desde sus diseños, deben considerar las características generales y particulares de los beneficiarios a lo interno de la universidad y en el

plano externo. Los cambios y actualizaciones deben establecer los momentos en el corto, mediano y largo plazo a cumplir, así como los indicadores para su evaluación.

El desarrollo de la práctica docente requiere de un carácter flexible y dinámico, lo que implica que el colectivo de carrera, de disciplina y de año, esté dispuesto a incorporar procedimientos y técnicas para anticipar y reaccionar ante el cambio y las necesidades más diversas. Asumir que es importante aprender antes de enseñar, aprender de los demás y de su propia práctica. A la vez que ser capaces de conjugar los principios de la planeación estratégica escolar con el trabajo metodológico, ello les da la posibilidad de anticiparse al fracaso escolar, de especial importancia cuando se desarrolla un PFM, ya que este es complejo y en muchos casos no reconocido.

Desde la planeación del modelo del perfil del profesional y su derivación en las disciplinas y asignaturas se deben considerar los saberes previos vinculados con las características culturales de la profesión, las de los estudiantes en sus individualidades, sus estilos y ritmos, que le permitan propiciar oportunidades diferenciadas y evitar posibles fracasos y choques culturales inadecuados e improcedentes.

El enfoque preventivo en contextos de diversidad cultural, referido a las situaciones y características propias de los estudiantes, contribuye a una mayor equidad, justicia y responsabilidad. Un diagnóstico acertado y ajustado al entorno cultural propiciará la toma de decisiones correctas y planteamientos de estrategias que permitan el avance en la atención integral de los estudiantes.

De lo que se trata es visualizar el escenario educativo como un espacio inclusivo, favorecer las prácticas multiculturales entre todos, que el trabajo metodológico incida y favorezca en la diversidad cultural como un valor educativo, positivo y enriquecedor y establecer espacios reales para la promoción del intercambio multicultural.

II.2. Relaciones esenciales del Modelo de Gestión para la formación multicultural

En el PFM se da una relación triádica entre el perfil del profesional, los ámbitos de actuación multicultural y la cultura de la diversidad. Hasta el momento de esta investigación no se habían establecido las relaciones de interdependencia entre estos, incluso tomar la cultura de la diversidad y hacerla parte del PFM es de los elementos novedosos que la caracteriza. La relación se da de manera dialéctica e interfuncional y tiene trascendencia en los niveles del macro, meso y micro currículum, así como en los procesos sustantivos, docencia, investigación y extensión.

En cada elemento que establece esta relación, se dan un conjunto de operaciones que se materializan, tanto en los componentes de estado y los operacionales del proceso, dinamizados por el componente personológico: estudiantes, profesores y directivos.

De esta relación triádica se pone de manifiesto la conjunción necesaria entre lo que se exige para formar a un egresado competente: perfil del profesional; la actualización y contextualización para ser eficiente y eficaz, especialmente en contextos multiculturales: ámbitos de actuación multicultural y la calidad social del egresado y su inserción y desarrollo en la práctica social responsable: cultura de la diversidad. Visto así se aprecia una relación indisoluble entre los tres, lo cual se logra en una secuencia de etapas, durante todo el ciclo formativo.

El perfil del profesional contempla todo aquello que necesita el egresado de una determinada especialidad para ser competente en el mundo laboral, la determinación del objeto de su profesión y los problemas que debe darle solución en la práctica, son aspectos que mediatizan la actividad formativa.

Los ámbitos de actuación multicultural son aquellos que tienen como eje vertebrador el trabajo por los "(...) desafíos simbólicos de la diferencia (...)" que incluyen "(...) la diversidad cultural creativa, la construcción de la condición social, la naturalización de la globalización y la moderna cuestión social." (...). (Tejerina, 2001, s/p). De forma general, el profesional tiene que ser capaz de ubicarse con su identidad (autopercepción) y reconocerse e integrarse con sus colegas de trabajo, a través de las culturas de origen de las que son portadores, (percepción del otro), lo cual repercute en el éxito colectivo de la empresa.

Los ámbitos de actuación multicultural de manera genérica son tres: tratamiento a la diversidad cultural, mediante el desarrollo de cadenas de diversidad; las relaciones sociales, mediante el perfeccionamiento de la empatía cultural y la percepción hacia el otro: mediante el fortalecimiento de la flexibilidad conductual.

El desarrollo de cadenas de diversidad es donde el profesional inicia su actuación desde una posición multicultural. Trabaja por diagnosticar, reconocer y explicitar las múltiples formas en las que cada persona es diferente, una de otra; pero a la vez, los nodos o puntos de contactos entre todas las personas, los hacen similares o semejantes. Lo anterior le permite identificar y trazar rutas de acción para maximizar la inclusión entre todos.

El perfeccionamiento de la empatía cultural, se refiere a la comprensión de los sentimientos de las personas con una cultura de origen diferente, compartir sus sentimientos, aspiraciones y motivaciones. Lo anterior redundará en un mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Con el fortalecimiento de la flexibilidad conductual, el profesional debe demostrar que es capaz de adaptar su comportamiento a diferentes necesidades y situaciones del entorno laboral, significa transformar conscientemente el comportamiento y su adaptación a trabajar en condiciones de diversidad cultural de forma tal que logre realizar el ordenamiento multicultural desde su profesión.

Con la ordenación multicultural se ubican de manera congruente y secuenciada las acciones a realizar en cada ámbito de actuación multicultural. Se determinan los niveles de precedencias de estas, se establecen las correlaciones y se especifican los modos en que se van a ejecutar. Se le da coherencia a relaciones que se dan en los ámbitos de actuación multicultural. "(...). Es como tener las piezas necesarias de un mecanismo correctamente ensambladas o encajadas, para que funcione. (...)". (Jiménez, 2003, p. 21)

En esta relación triádica, la cultura de la diversidad, unida a los postulados de las teorías de la multiculturalidad, se combina para darle un enfoque más integral y diverso al perfil del profesional. Ello es común a todas las carreras que se estudian en la UPR.

Cultura de la diversidad que presupone un conjunto de comportamientos actitudinales por los estudiantes, los que son medibles y observables a partir de lo que demuestren en los diferentes contextos. En el aula, propiamente en las actividades curriculares se genera una cultura de la diversidad. Los contenidos de las asignaturas, los principales teóricos, las áreas de especialización, el intercambio con especialistas, posibilitan un acercamiento a la diversidad de estilos, pensamientos, enfoques y miradas de la ciencia que se estudie. En el aspecto extracurricular, actividades como festivales, juegos deportivos, visitas dirigidas, concursos, son espacios de intercambio e interacción con la alteridad y su cultura de origen.

La relación entre perfil del profesional, ámbitos de actuación multicultural y cultura de la diversidad, conforma la triada que de manera secuenciada posibilita el desarrollo de unas habilidades para la ordenación multicultural desde la profesión (HOMP).



Fig. 1. Relación triádica del MFM del estudiante universitario. Fuente: Pacheco, (2016).

II.3. Dimensiones curricular y extracurricular del Modelo de Gestión para la formación multicultural

En la dimensión curricular se estructura el MGFM de manera transversal en todas las disciplinas y asignaturas, especialmente con aquellas que están vinculadas con la cultura de la profesión. El trabajo metodológico es esencial en el colectivo de carrera, de disciplina y de año académico para darle la visión y esencia multicultural e inclusiva que requiere el currículum. Para que la actualización e instrumentación del currículum sea efectiva se debe tomar en cuenta la cultura acumulada de la profesión, su distribución geográfica y génesis de su desarrollo y los representantes más destacados, la caracterización de las áreas de mayor demanda de la profesión, los contextos de desarrollo y qué requerimientos socioculturales presenta.

Desde la dimensión extracurricular el MGFM se manifiesta, en el plano interno de la institución, a través de foro debate, cine debates, la celebración de un Festival del Saber Multicultural, un

Festival de las Naciones, ferias y exposiciones de la contextualización sociocultural y geográfica de la profesión, los concursos y eventos científicos. De manera que en distintos momentos, se hagan aportes, al proceso extensionista desde una visión más amplia y renovadora. En el plano externo, en las áreas donde hacen las prácticas docentes los estudiantes, que deben transmitir valores y modos de actuación solidarios, inclusivos y equitativos. Se sugiere potenciar la imbricación entre la cultura de la profesión y la cultura de la diversidad.

II.4. Direccionamiento del Modelo de Gestión para la formación multicultural: especificaciones y características

El MGFm requiere de un direccionamiento desde el nivel institucional (universidad y facultad) hasta el académico (carrera, disciplinas y año académico). “La carrera, las disciplinas docentes y los años académicos son los tres niveles (...) más próximos al desarrollo del proceso docente educativo, (...), cada uno tiene un campo de acción metodológico propio pero que solo se puede puntualizar en relación con los otros. (...)” (Betancourt, 2005, p. 36).

La aplicación de los preceptos de la gestión educativa, son necesarios para desarrollar el MGFm. Del análisis de los referentes teóricos revisados, se ha podido comprobar que la definición en 1911, de los principios de la administración científica, por Taylor, han servido de base para establecer claramente, las funciones de la gestión, existe consenso en las investigaciones de Ruiz (1998), Bringas (1999); Valle 2000; Mayor (2003), Batista (2005), Fernández (2011), que estos son planificación, organización, ejecución o regulación y control, para esta investigación se establecen, a partir de los referentes estudiados y contextualizados al objeto que se investiga.

La **planificación** se concibe a partir de las necesidades del contexto sociocultural donde se da el proceso formativo y de las características del perfil de la profesión. En esta primera función de la gestión se explicita que el MGFm se gestionará a partir de la determinación de su desarrollo en el corto, mediano y largo plazo, que coincide con la primera, segunda y tercera etapa del modelo respectivamente.

En el nivel institucional, esta función parte de la Planeación estratégica y de su Estrategia Maestra Principal, desde la misión, visión y objetivos trazados; esta es una derivación de la Planeación del MES, para responder al cumplimiento de los objetivos propuestos. El MGFm se estructura en una nueva acción estratégica específica denominada Formación Multicultural del Profesional.

La Acción Estratégica específica formación multicultural del profesional (AEEFM) está dirigida a Fomentar la direccionalidad para el desarrollo de un PFM en la comunidad universitaria que favorezca de manera práctica y consciente, el desarrollo de valores como la justicia social, la solidaridad, la inclusión y la equidad.

La AEEFM es dirigida por el director de la Dirección de formación del profesional, encargado de hacer que se cumpla en el nivel institucional y el académico. A su vez en cada facultad, el vicedecano de formación con los jefes de carrera, tienen la responsabilidad de derivar y materializar su cumplimiento.

En el nivel académico, el colectivo de carrera, “(...) ofrece las bases para la adecuación flexible del modelo del profesional y del plan de estudios al proceso docente educativo (...)” (Betancourt, 2005, p.96). Por lo que es este colectivo el encargado de dirigir la derivación de la AEEFM de la Estrategia Maestra institucional a la de la carrera. El claustro de profesores y el colectivo de año, se subordinan para el rediseño, sobre la base del modelo de formación del profesional y del proyecto educativo integral de los años académicos, a partir de las características de la profesión, el contexto culturalmente diverso y de las exigencias de la formación multicultural. Lo anterior debe ser expresión a su vez, de una relación directa entre las disciplinas y las asignaturas donde se establecen los objetivos parciales a cumplir.

Los Colectivos de disciplina, optimizan el proceso, a partir de la adecuación a la rama del saber a cuyo objeto responden, trabajan en la construcción y adecuación de las didácticas específicas, en correspondencia con el modelo del profesional y la AEEFM.

En los años académicos, se operacionaliza el MFM. En este, los directivos y miembros del Colectivo de año, exponen las prácticas y regularidades del proceso a seguir para dar cumplimiento a los objetivos planteados, determinan qué son prioridades y las responsabilidades individuales y colectivas. En esta instancia debe lograrse que los estudiantes se eduquen e instruyan de manera abierta, diáfana y franca; lo cual es posible porque tiene la autonomía necesaria para que la iniciativa y la creatividad puedan expresarse sin restricciones.

Lo concerniente al MGFm en los años académicos se establece en la Estrategia educativa del año. Este documento adquiere una nueva cualidad en la dimensión curricular y la extracurricular: el ordenamiento multicultural. Su repercusión es importante en la formación integral de los estudiantes, que se revertirá posteriormente en las formas de actuación de ellos en el orden social y profesional.

En la **organización** del MGFm, se hace la estructuración formal de las funciones, indicaciones y actividades a desarrollar relacionadas con el ordenamiento multicultural.

Para el logro de una buena organización del MGFm, es imprescindible precisar los objetivos, orientar las actividades que es necesario desempeñar y la delimitación de responsabilidades "(...) para que cada cual sepa qué le corresponde hacer para obtener los resultados deseados." (González, 2002, p. 68). En los años académicos, la organización como función se diferencia en cada etapa, en total correspondencia con la planificación.

Al seguir el enfoque genético de la extensión universitaria desarrollado por González (1996) y González Fernández-Larrea (2002), se establecieron como formas organizativas del proceso: el Programa de Ordenación Multicultural (POM); las Actividades de Exposición Multicultural (AEM) y las Tareas de Indagación Multicultural (TIM). Se propende a que estudiantes y colectivo de año, sean ejecutores directos del MGFm y no simples actores pasivos, como ha ocurrido hasta el momento de esta investigación.

En los años académicos se asume como estructura organizativa a la brigada, lo cual permite que haya una mejor identificación entre los estudiantes y que el PFM sea más pertinente para ellos, mediante la identificación de objetivos comunes en esta dirección y las metas a alcanzar.

Con la **ejecución** del MGFm se crea un clima organizacional por parte del directivo para la integración de las potencialidades de los diferentes sujetos para la consecución de los objetivos planteados. El desarrollo de esta función se realizará a través del TCAM. Su puesta en práctica será a partir de la incorporación voluntaria, mediante los intereses y aspiraciones de los participantes.

Estudiantes y profesores al implementar el Taller Cooperativo de Actuación Multicultural (TCAM) deben trabajar juntos y aprovechar al máximo el aprendizaje mutuo. Se identifica el objetivo común y las acciones a ejecutar para darle cumplimiento al objetivo.

Características del TCAM

1. Necesaria existencia de una tarea y su reconocimiento grupal.
2. Posibilidad de aprender y progresar de todos los participantes, en función de sus capacidades y sus necesidades educativas.
3. Igualdad de oportunidades para el éxito; todos pueden contribuir, sin discriminación.
4. Incentiva a los participantes a explorar sus posibilidades, en beneficio de sus propias comunidades educativas.
5. Se generan redes de apoyo para los participantes con dificultades para integrarse e interactuar culturalmente.

En el nivel institucional, el TCAM está en función de los resultados obtenidos en el eslabón de base y con las propuestas que se hagan, conformar aquellos aspectos que son regularidades y caracterizan cada nivel.

En el nivel académico, se realiza para la determinación de los aspectos que singularizan la indagación, la interpretación y la implementación del ordenamiento multicultural. Los estudiantes necesariamente tienen que transitar por las tres etapas del MGFm para que al finalizar su formación puedan adquirir las habilidades que se propone.

Esta tercera función de la gestión se desarrolla de manera secuenciada por etapas, en la cuales se debe tener los plazos (corto, mediano y largo) de ejecución definidos en la planificación y que están en correspondencia con la etapas del MGFm.

Con la **evaluación** del MFM, se mide cómo se cumplió el objetivo de cada etapa del proceso y se hacen las posibles correcciones.

Lo que se evalúa del MFM son los objetivos propuestos en la planificación estratégica, en la estructura organizativa y en la ejecución del proceso, de forma general. Es en la planificación donde se prevé cómo se va a evaluar todo el proceso.

Para hacer un proceso evaluativo, real, ajustado y pertinente, se propone el desarrollo de un sistema de indicadores. La evaluación del MGFM se realiza a partir del siguiente sistema de indicadores, definidos para cada nivel.

Nivel institucional:

1. Liderazgo alcanzado por el Director de formación del profesional, en el nivel institucional y académico.
2. Capacidad para direccionar el MGFM y hacer aportes para la actualización del proceso.
3. Capacidad para lograr una adecuada organización y normación del trabajo.
4. Capacidad de comunicación de resultados.
5. Niveles de intervención en la corrección del proceso en los niveles inferiores.
6. Capacidad para generar un clima favorable hacia la formación multicultural.
7. Diseño de programas de capacitación para la gestión de la formación multicultural.
8. Establecimiento de un sistema de trabajo en equipos cooperativos y corporativos.
9. Sostenibilidad del MGFM.
10. Demostración con aportes concretos a la sociedad, su pertinencia e impacto.
11. Capacidad de generar líneas de investigación y promover su desarrollo.
12. Orientación de la adquisición de HOMP.
13. Medición del comportamiento de los procesos e indicadores propuestos.
14. Niveles de eficiencia y eficacia del proceso.

Nivel académico:

1. Orientación del proceso a estudiantes y profesores, de manera coherente y flexible.
2. Argumentación de la coherencia relacional-funcional de los subprocesos a desarrollar, basados en la relación Perfil del Profesional, los Ámbitos de actuación multicultural y la Cultura de la Diversidad.
3. Comprobación del sistema de conocimientos adquiridos por los estudiantes en cada etapa del MFM, definida para cada año académico.
4. Cantidad de tareas, actividades o programas multiculturales propuestos y ejecutados.
5. Cantidad de actividades desde lo curricular y lo extracurricular concebidas por años, con un marcado carácter multicultural.
6. Evaluación al finalizar el 1ro, 3ro y último año de la carrera, del avance o retroceso del perfil de experiencias multiculturales por estudiantes y como brigada.
7. Demostración del grado de satisfacción con el MFM, de estudiantes y profesores.

II.4.1. Funciones del nivel institucional y el académico en correspondencia con el Modelo de Gestión para la formación multicultural

Funciones en el nivel institucional para el desarrollo del MGFM en la UPR.

Espacio institucional para el planteamiento de políticas derivadas de las orientadas por el MES. Nivel que tiene un carácter corporativo en el que se trazan las formas de dirigir en el nivel académico y se establecen los requerimientos para la interrelación.

El director de formación del profesional, en este nivel, tiene la misión de garantizar que se desarrollen los mecanismos para hacer cumplir la AEEFMP y los objetivos que la componen. Es él quien dirige todo el proceso, traza las políticas a seguir, las clarifica, las ordena y las secuencia.

El MGFM en el nivel institucional se concreta con los resultados que emanan de los años académicos, sistematizados por cada una de las facultades. No es un proceso unidireccional, sino que va desde el nivel institucional al académico y de este al institucional nuevamente. Por lo que los resultados que se expresarán en el nivel institucional, están marcados por las etapas en que se desarrolla el MGFM, en el nivel académico.

En el nivel institucional, se crea un espacio que tiene como representantes a los vicedecanos de formación de cada facultad. En los encuentros que se desarrollan, se exponen los resultados alcanzados con la implementación del MGFM y estos tienen un carácter trimestral.

Funciones en el nivel académico (colectivo de carrera, de disciplina y año) en el direccionamiento del MGFM.

En el **Colectivo de carrera**, mediante el trabajo metodológico es donde se dinamiza el MGFM, por cuanto en ella se agrupan los años que la componen y es en estos, donde se concreta y se hace más fehaciente y evidente el MGFM.

Las orientaciones emitidas por la facultad, a la cual pertenecen las carreras es un elemento principal. De estas orientaciones, se direcciona el MGFM y es punto de partida para lo que debe asumir cada carrera en su proceso de gestión y que guarda relación, directa y estrecha con la planeación estratégica de la universidad.

Desde las carreras, se generan las indicaciones previstas para el desarrollo del MGFM, atemperado y particularizado, según el perfil del profesional. De esta manera, en el proyecto educativo de los años académicos, se adecuan las directrices y su vínculo con la formación del profesional, las necesidades del desempeño y los valores que se aspiran a alcanzar o sistematizar. El contar con la disciplina principal integradora para cada uno de los años es una oportunidad, para desde esta, encauzar a su vez la implementación de los preceptos del MFM y sus particularizaciones, de manera que se garantice sea más eficiente y eficaz, a la vez que integrador y universal.

El programa de ordenación multicultural (POM) es la forma organizativa superior del MGFM y se va a insertar directamente en el ARC - 1: PROFESIONAL COMPETENTE COMPROMETIDO CON EL PAÍS. Este debe responder a la situación contextual de cada una de las carreras y los perfiles profesionales, así como a las particularidades que presentan en cuanto a la diversidad cultural que en ella se manifieste.

Por lo que la situación y características socioculturales de cada carrera, demandará del establecimiento de un objetivo general para el POM y unos objetivos específicos, que estarán en concordancia con la indagación, interpretación e implementación del ordenamiento multicultural. Para así saber estratégicamente cómo desarrollarlo en cada etapa.

El POM es la unidad de gestión, rectora de la conducción del MGFM, donde el colectivo de carrera y el profesor principal del año, junto a los colectivos de año conforman el grupo de trabajo, que estará coordinado y conducido por el jefe de carrera, quien trazará las indicaciones para llevar a cabo el proceso, su chequeo sistemático y su evaluación.

Un rol importante en este proceso lo tienen los estudiantes. Ellos conforman las matrículas culturalmente diversas, que a la vez propician y generan un contexto culturalmente diverso, aunque no sea propiamente en su año académico o carrera. Son los que necesariamente requieren vincularse y redimensionar sus límites socioculturales y a la vez son los que deben demostrar habilidades para insertarse eficazmente en contextos de diversidad cultural.

El **Colectivo de disciplina** es el encargado de adecuar, actualizar y redimensionar la disciplina. El área o rama del saber a la que responde la disciplina deberá incluir los aspectos que la vinculan con la cultura de la diversidad y las teorías de la multiculturalidad.

Las didácticas específicas de cada disciplina deben explicitar y orientar metodológicamente cómo desarrollar la integración multicultural desde la profesión y que ello se manifieste en cada asignatura. Se garantiza que desde la clase, más específicamente en el ámbito curricular, se dé tratamiento a lo multicultural y se fomente la cultura de la diversidad.

En el **año académico**, se operacionaliza el MGFM. Esta es una estructura atípica dentro del sistema de dirección de la universidad, como ha definido el Ministerio de Educación Superior (MES), en el que el colectivo de año y los estudiantes desarrollan sus actividades, que como fin común tienen el logro de la formación integral del futuro egresado.

En el año académico, se dan mayormente los intercambios, la comunicación es más directa, diáfana y fluida, la creatividad para la resolución de tareas comunes es mayor y, por tanto, el cumplimiento de los objetivos propuestos será más evidente y veraz al momento de medirlos y evaluarlos. Las identidades diversas de los estudiantes, la relación en los espacios de formación, el vínculo entre el grupo y la dinámica de la participación en los procesos sustantivos de la universidad son aspectos que inciden directamente para el cumplimiento de las etapas de desarrollo del MGFM.

El profesor principal del año, con el colectivo de año, es la figura que coordina, aglutina y dirige todas las acciones en el año académico, son los encargados de instrumentar la operacionalización del modelo. Ello significa que son los encargados de emplear y poner a disposición, lo mejor de sus conocimientos científicos y pedagógicos para hacer una mejor orientación socioeducativa del estudiante. No obstante, cada estudiante en lo individual y colectivamente debe procurarse su redescubrimiento y el de sus compañeros, a la vez que la reconstrucción de contenidos nuevos y significativos.

El profesor principal del año (PPA) y el colectivo de año, al abordar lo relacionado con la formación multicultural y la cultura de la diversidad, deben lograr un ambiente de cooperación y colaboración.

En el MGFM los estudiantes tienen un papel preponderante dentro de este. Son ellos los que le dan el carácter culturalmente diverso al año académico, la carrera, la facultad y la institución, por lo que en estos recae todo el nivel de influencias posibles.

La materialización del MGFM a este nivel se da en la dimensión curricular y la extracurricular del año. La implementación del MGFM contribuye a que los años académicos cuenten con proyectos educativos multiculturales, el que se enriquece en cada una de las etapas y es, en su conjunto más integral, justo e integracionista.

Las etapas de desarrollo del MGFM conllevan a que los estudiantes logren su redimensionamiento sociocultural. Es la materialización de manera eficiente y eficaz de la implementación del MFM de forma paulatina, secuenciada y direccionada en la que se da la adquisición de unas HOMP por parte de los estudiantes. Se tributa a la formación de un profesional más competente, situado en un marco histórico-cultural concreto.

II.5. Etapas del Modelo de Gestión para la Formación Multicultural

El desarrollo del MGFM se ha diseñado, a partir de tres etapas sucesivas, interrelacionadas y con un nivel de precedencia, de una con respecto de la otra. La definición de las etapas, se hizo según la fundamentación del modelo y las bases teóricas estudiadas. Cada etapa está pensada que se desarrolle en un corto, mediano y largo plazo, que da la estructuración igualmente de la ejecución del MFM en esta secuencia igualmente.

La **1ra. etapa** coincide con el período de la formación básica del estudiante y le atañe al primer año de la carrera, en la que se propicia un proceso de acercamiento y familiarización con la diversidad cultural y el multiculturalismo como fenómeno. Es concebida para desarrollarla en un corto plazo de tiempo (1 año académico).

La **2da. etapa** se corresponde con el período de formación básico-específica y abarca el segundo y tercer años de la carrera. En esta los estudiantes transitan por un proceso de demostración de lo aprendido en cuanto al ordenamiento multicultural, vinculado en su forma inicial con la profesión que estudian. Está pensada para desarrollarla a mediano plazo (2 cursos académicos).

La **3ra. etapa** que le concierne al período de formación en el ejercicio de la profesión, abarca desde el cuarto año de la carrera hasta la conclusión de esta, se planifica para un largo plazo, por cuanto requiere de la ejecución de las dos etapas anteriores. En esta los estudiantes pasan a la actuación en el ordenamiento multicultural desde la profesión. Etapas todas que en su desarrollo, permiten que al cierre de cada una de ellas, los estudiantes adquieran una HOMP.

Se define a las HOMP del MGFM, como: un sistema de acciones y operaciones, dinámico y vivencial, en base a contenidos socialmente significativos que le permiten al estudiante integrar conocimientos y actitudes amplias, para identificar las características socioculturales de los contextos culturalmente diversos, interpretar desde el plano social, económico y cultural la pertinencia del desarrollo de ambientes multiculturales e implementar un programa para el ordenamiento multicultural desde la profesión que se estudia, de manera cooperada y eficiente, en un contexto culturalmente diverso.

1ra. etapa. Se desarrolla en el primer año de la carrera, en el que los estudiantes reciben las asignaturas de las disciplinas de formación básica general. Tiene al igual que las dos restantes una forma organizativa que la distingue, las **Tareas de Indagación Multicultural**. En esta se determina la meta a alcanzar, cómo lograrla y bajo qué presupuestos llevar a cabo la indagación. Todo lo que se concibe está dirigido a diagnosticar la diversidad cultural en el año académico y las potencialidades que existen en este para el reconocimiento multicultural. Se crea un espacio operativo en el que se diligencian las motivaciones de los estudiantes, direccionados por el colectivo de año. Son rasgos de esta etapa:

- Los estudiantes y el colectivo de año comienzan a conocerse desde sus propias características culturales y de aquellas que le son inherentes a la profesión.
- Adquieren los conocimientos, habilidades y valores más generales de la ciencia para las que se preparan como profesionales.
- El colectivo de año se encarga de direccionar todo el MGFM, en esta primera etapa referida a la familiarización, diseña el sistema de tareas por el cual debe transitar el estudiante para que al

finalizar el año académico adquiera la habilidad para la identificación de los contextos culturalmente diversos.

- Existe una total dependencia de los estudiantes con el colectivo de año para familiarizarse de manera correcta y oportuna con el fenómeno multicultural.
- Las tareas se planificarán en las dimensiones curricular y extracurricular de la estrategia educativa del año.
- La conformación del sistema de tareas, está regida por un objetivo común, que es diagnosticar la presencia de la diversidad cultural y las potencialidades para la integración multicultural en el año académico, en base al perfil de la profesión que se estudia.
 - Se delimitan las responsabilidades y los compromisos a cumplir por cada estudiante, que tributen al objetivo.
 - Se establecen los tiempos de ejecución y las maneras en cómo hacerlo, así como, la forma de evaluación del cumplimiento.
 - Es un estadio de construcción y deconstrucción del imaginario que se tiene del otro y de la propia persona. Proceso que va a evidenciar, lo que culturalmente puede aportar cada integrante del grupo, sus potencialidades y cómo eso se evidencia en la práctica.
- Desarrollo de la HOMP 1: Identificar las características socioculturales que presentan los contextos culturalmente diversos. Para ello cuenta con un sistema de acciones, que el estudiante debe dominar y con los cuales al terminar el primer año pueda declararse con la habilidad adquirida. El sistema de acciones son:
 - Diagnosticar la diversidad cultural en el año académico.
 - Determinar las potencialidades multiculturales desde la profesión.
 - Comprobar el desarrollo de la dinámica cultural del año académico.
 - Examinar los marcos culturales de referencia de los estudiantes que conforman el año académico.
 - Identificar las características de los contextos culturalmente diversos.

2da. etapa. Los estudiantes de segundo y tercer años reciben aportes de las disciplinas básicas y comienzan las básico-específicas. Se inicia con los resultados del diagnóstico en el primer año, los que sirven de base para el desarrollo de las **Actividades de Exposición Multicultural**, como forma organizativa de la etapa. Se da continuidad al proceso de integración multicultural iniciado en el 1er año.

Destacan como regularidades de esta etapa que:

- El colectivo de año, continúa con el direccionamiento del proceso y se planifican las actividades de exposición multicultural, en las que los estudiantes pasan de la dependencia total al trabajo con niveles de ayuda con el Colectivo de año para la realización de las acciones previstas. Se evidencia el papel más proactivo y protagónico de los estudiantes.
- Se subdivide en dos momentos: primero se planifican acciones de socialización multicultural y se desarrolla en el segundo año y en el segundo momento las actividades propiamente de exposición, que se hacen en el tercer año.
- Se organizan equipos de trabajo en el año académico, a los que el colectivo de año le diseña las responsabilidades que tienen que asumir en cada momento de los que se divide esta etapa.
- La estrategia educativa del año, se hará por tanto más pertinente en la brigada, al tomar en cuenta también las acciones de carácter multicultural.
- En el tercer año los estudiantes tienen un mejor dominio y concientización del proceso de reconocimiento multicultural y pasan a la integración de los significantes y significados de las culturas de origen de los que son portadores. Las dimensiones curricular y extracurricular alcanzan un estadio superior, se aprecia su carácter heterogéneo.
- Se nota el desarrollado alcanzado en el dominio de los estudiantes y sus predisposiciones a adaptarse multiculturalmente.
- El desarrollo de la HOMP 2: Interpretar desde el plano social, económico y cultural, la pertinencia del desarrollo de ambientes multiculturales, está integrada por el siguiente sistema de acciones:
 - Describir los marcos culturales de referencia y la importancia para la identidad.
 - Explicar la importancia del trabajo cooperativo y multirrelacionado en equipos.

- Caracterizar las tendencias actuales de los procesos multiculturales.
- Demostrar la relación entre cultura de la profesión con cultura de la diversidad.
- Investigar sobre las culturas de origen que conforman la diversidad cultural del año académico.
- Exponer estrategias que tributen a la adquisición de experiencias multiculturales y al desarrollo de una sensibilidad hacia lo multicultural, desde la profesión.
- Determinar los parámetros para el desarrollo de una cultura de la diversidad desde la profesión que se estudia.
- Interpretar el desarrollo de ambientes multiculturales.

3ra Etapa. **Actuación multicultural:** Se prepara a los estudiantes de cuarto año en adelante, en los procedimientos más específicos relacionados con la profesión que estudian, de manera que logren, de conjunto con el colectivo de año materializar el ordenamiento multicultural mediante la instrumentación de un programa.

Se organiza el **Programa de Ordenación Multicultural** (forma organizativa de la etapa) en la que se precisan sus objetivos generales y específicos, se plantea como meta, la integración de las demás etapas, de las que estudiantes y profesores fueron artífices principales y se orienta la reevaluación, tanto de la dimensión curricular como extracurricular. De tal forma que los estudiantes, aprendan a diseñar e implementar un programa para el ordenamiento multicultural, con los componentes que lo integran y sus especificidades.

Las regularidades de esta etapa son las siguientes:

- Los estudiantes pasan del trabajo con niveles de ayuda a la independencia.
- El colectivo de año se mantiene en el direccionamiento del proceso, su evaluación, realización y corrección de los posibles errores en los que puedan incurrir los estudiantes.
- Los estudiantes, a partir de cuarto año diseñan e implementan el programa de ordenamiento multicultural, que contiene la sistematización de las acciones de las etapas anteriores.
- Hay una consolidación y un mayor desarrollo del perfil de experiencias multiculturales y se aprecia una mayor adaptación a la multiculturalidad de los integrantes del año académico.
- Se desarrolla la HOMP 3. Implementar un programa para el ordenamiento multicultural desde la profesión que se estudia, teniendo en cuenta la diversidad cultural del contexto y las características que la tipifican. El sistema de acciones son:
 - Evaluar el desarrollo alcanzado en los marcos culturales de referencia de los integrantes del año académico.
 - Valorar los preceptos para el ordenamiento multicultural desde la profesión.
 - Confeccionar la metodología para la conformación de equipos de trabajo multiculturales, teniendo en cuenta las características de la profesión que se estudia y los referentes culturales de los integrantes de los equipos
 - Elaborar los procedimientos multiculturales que definen el carácter inclusivo y equitativo de la profesión.
 - Ejecutar las estrategias de trabajo que tributen a la adquisición de experiencias multiculturales y al desarrollo de una sensibilidad hacia lo multicultural, desde la profesión.
 - Implementar el ordenamiento multicultural desde la profesión.

El desarrollo de las etapas por las que deben transitar los estudiantes, permite que puedan apreciar la importancia del trabajo en grupos cooperativos para alcanzar relaciones sociales más perdurables, integracionistas y diversas. Es una forma igualmente para que el estudiante aprenda desde su propia acción y vea cómo puede satisfacer sus necesidades, gustos, intereses y aspiraciones. En la Fig. 2 aparecen graficadas las etapas del MGFM.

El MGFM, contribuye a que los estudiantes, transformen y dinamicen su sistema clasificatorio cultural. Ello se expresa en que puedan hacer una equiparación de oportunidades para todos, de manera crítica y responsable, con respeto a la pluralidad de las identidades, y hacer evidente su demostración hacia el compromiso social.

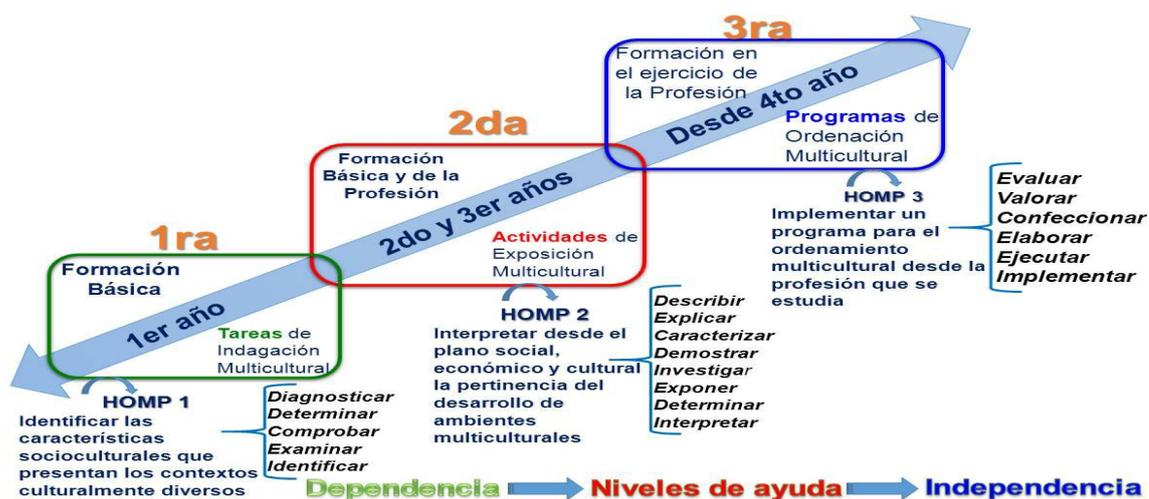


Fig. 2. Etapas del MFM. Fuente: Pacheco, (2016).

Por lo que puede conceptualizarse que el **Modelo de Gestión para la Formación Multicultural del estudiante universitario**: es aquel que con un carácter sistémico, consiente y contextualizado, direccionado estratégicamente en los niveles institucional y académico, se fortalece con el método de trabajo grupal cooperativo y se estructura en tres etapas, por las que transitan los estudiantes gradualmente de la dependencia y los niveles de ayuda, a la independencia en los procedimientos multiculturales para la adquisición de unas habilidades en la ordenación multicultural de la profesión, en correspondencia con el perfil de la profesión, los ámbitos de actuación multicultural y la cultura de la diversidad, que tributa a la consolidación de valores como el respeto hacia la identidad cultural y el compromiso social y potencia la formación integral del egresado. En la fig. 3 aparece la representación del Modelo de Gestión para la Formación Multicultural del estudiante universitario.

II.6. Concepción del proceso de capacitación para profesores y directivos

Hacia el perfeccionamiento del proceso de formación de los estudiantes en la universidad y la renovación del proceso de formación educativa apunta esta investigación a partir del desarrollo de un PFM en la UPR. En el PFM, se demanda de la actuación ágil, consciente, creativa y dinámica del recurso humano que participa. La concepción integral de un programa para la capacitación en la Gestión de la Formación Multicultural que debe poner a profesores y directivos en condiciones de aportar a la transformación educativa.

El diseño del programa para la capacitación en la Gestión de la Formación Multicultural supone integrar una propuesta contextualizada y flexible, acorde con los requerimientos de la formación multicultural y el contexto de la diversidad cultural. De manera que se logre preparar a los participantes directos, implicados en la gestión del MGF en la UPR. Tienen como referente las tendencias más actuales vinculadas con la educación permanente, la andragogía y la educación popular.

Son premisas del programa para la capacitación en Gestión de la Formación Multicultural, como expresión de las necesidades del PFM, que:

- * El programa se particulariza, para los profesores y directivos participantes en el proceso, en el nivel institucional y el académico.
- * La necesidad de la capacitación está relacionada con el interés de proyectar más eficientemente las formas organizativas del ordenamiento multicultural.
- * El sistema de contenidos está en función de capacitar a los implicados en cuanto a los referentes teóricos, metodológicos y conceptuales vinculados a la formación multicultural y cómo se concreta desde las dimensiones curricular y extracurricular.
- * El método a emplear será el del aprendizaje cooperativo.
- * La forma organizativa básica serán los talleres de capacitación, entrenamientos, sistema de conferencias, que están en dependencia de los objetivos a alcanzar.

- * De forma general se precisa que el programa constituye un incentivo para la adquisición de destrezas en la resolución de problemas y la actualización constante de estrategias intervencionistas para el logro del ordenamiento multicultural.
- * Los medios a emplear coinciden con los planteados para los componentes no personales del MFM.
- * Se concibe que la evaluación debe concretarse en las posibles soluciones relacionadas con la situación problemática en cada nivel del modelo.
- * Se conciben como profesores del claustro, docentes, especialistas e investigadores.

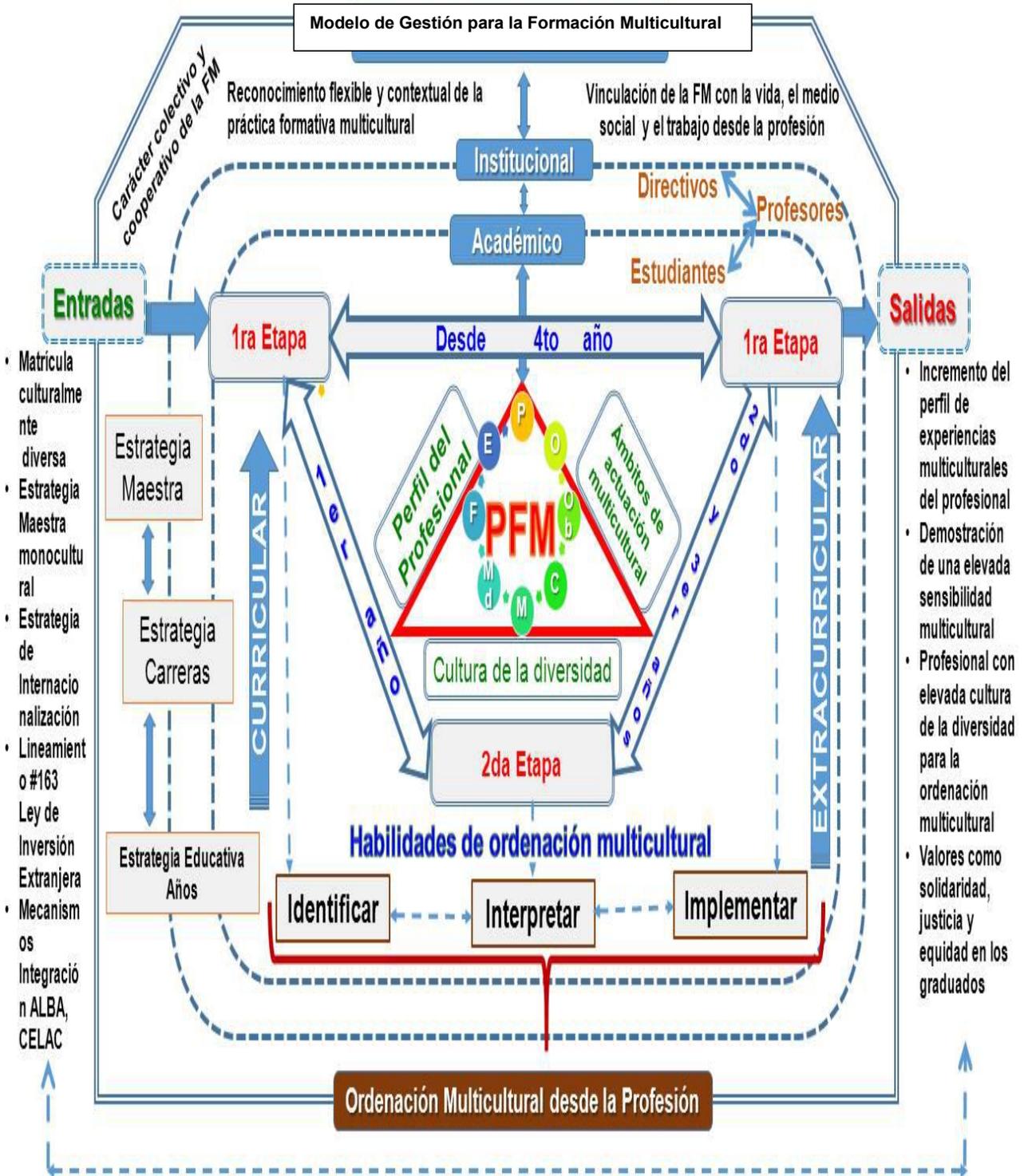


Fig. 3. Modelo de formación multicultural del estudiante universitario. Fuente: Pacheco, (2016).

Conclusiones

1. Se corroboró la existencia del problema científico y la insuficiente relación entre los niveles institucional y académico para de manera sistémica y direccionada conducir el proceso de formación multicultural en la UPR.
2. Se evidenció como regularidades que tenía el PFM en la UPR, la deficiente cultura de la diversidad que presentan los estudiantes y los escasos recursos argumentativos para desarrollar la inclusión multicultural y las insuficientes relaciones entre los niveles institucional y académico para la conducción sistémica del proceso de formación multicultural.
3. El modelo tuvo como bases teóricas los aportes de las distintas ciencias de la educación que permitieron establecer sus fundamentos desde el direccionamiento estratégico del nivel institucional y el académico, en correspondencia con el perfil del profesional, los ámbitos de actuación multicultural y la cultura de la diversidad y que mediante la secuenciación de habilidades por etapas, durante todo el ciclo formativo, el estudiante desarrolla la ordenación multicultural desde la profesión, atendiendo a las dimensiones curricular y extracurricular, evidenciando el carácter sistémico, contextualizado y cooperativo del proceso.

Bibliografía

- Alarcón Ortiz, R. (2015). *Las ciencias de la educación en una universidad integrada e innovadora*. Conferencia del Dr. Rodolfo Alarcón Ortiz, Ministro de Educación Superior de Cuba en el Congreso Pedagogía 2015.
- Alarcón Ortiz Rodolfo. (2015). La educación superior en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Intervención del 13 de octubre de 2015.
- Almuiñas, J. L. y Galarza, J. (2011). *Hacia la búsqueda de nuevos modelos y metodologías de planificación estratégica en las Instituciones de Educación Superior*. En: Coordinación General de RED-DEES (Orgs.). "Planificación Estratégica en las Instituciones de Educación Superior". Editora Eduquil. Universidad Estatal de Guayaquil. Ecuador.
- Almuiñas Rivero, J. L. y Galarza López, J. (2012). El proceso de planificación estratégica en las universidades: Desencuentros y retos para el mejoramiento de su calidad. *Revista GUAL*. 5 (2). Florianópolis. Recuperado el 11 de diciembre de 2013 en <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n2p72>
- Almuiñas Rivero, J. L. y Galarza López J. (2015). La Red de Dirección Estratégica en la Educación Superior: experiencias del trabajo cooperado entre las instituciones de educación superior. *Revista Estrategia y Gestión Educativa*. 3 (1). Recuperado el 8 de abril de 2015 en <http://revistas.unica.cu/ojs/index.php/regu/article/>
- Alonso, P. (2010). *La importancia y el nivel de desarrollo de las competencias en psicología*. *Psicología desde el Caribe*. No. 25. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index>
- Alpízar Santana, M. (2012). La educación superior cubana y su financiamiento: situación actual y perspectivas de desarrollo futuro. *Revista Pedagogía Universitaria*. XVII (5). Recuperado el 15 de septiembre de 2013 de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/in>
- Betancourt Villalba, A. (2005). *Modelo de gestión pedagógica del colectivo de carrera para los cursos regulares diurnos en la Universidad de Pinar del Río*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Pinar del Río. Castro Cossío, E. (2011). Los negocios en el exterior, un reto para la empresa cubana. *Revista BETSIME*. Recuperado el 17 de junio de 2013 de http://www.betsime.disaic.cu/secciones/mer_julsep_11.htm

- González Fernández-Larrea, M. (2002). *Un modelo de gestión de extensión universitaria para la Universidad de Pinar del Río*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Pinar del Río. Recuperado el 18 de noviembre de 2011 en <http://ftp.ceces.upr.edu.cu/centro/repositorio/Textuales/Tesis/Doc>
- González González, G. R. (1996). *Un modelo de extensión universitaria para la extensión universitaria. Su aplicación a la Cultura Física y el Deporte*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior de Cultura Física "Manuel Fajardo". La Habana.
- González Peña, M. V. y Machado Durán, M. T. (2012). Teoría y práctica del enfoque intercultural en la gestión de la Extensión universitaria en condiciones de universalización. *Revista Odiseo*. Año 9. #18. Enero-Junio de 2012. Recuperado el 10 de mayo de 2012 en <http://www.odiseo.com.mx/correos-del-lector/2012/02/gestion-int>
- Jiménez González, G. (2003). *Ordenación documental*. Sistema Nacional de Archivos. Bogotá D.C.
- Ordaz Lorenzo, R. (2003). *La modelación como método científico general del conocimiento y sus potencialidades en el campo de la educación*. ISPEJV. Material digitalizado.
- Tejerina, B. (2001). *Multiculturalismo, Movilización Social y Procesos de Construcción de la Identidad en el Contexto de la Globalización*. Documento elaborado sin publicar. País Vasco.
- Turnnerman Bernheim, C. (s/f). La universidad en el contexto de la internacionalización y la multiculturalidad.
- Valle Lima, A. (2007). *Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica*. Ciudad de La Habana: ICCP-MES.
- Zapata Barrero, R. (2005). Interpretando el proceso de multiculturalidad en España y la propuesta de ciudadanía cívica de la UE. *Revista ARBOR Ciencia Pensamiento y Cultura*. CLXXXI 713. Mayo-Junio [2005]. ISSN: 0210-1963.