

Género y profesionalización docente: Relación vital para el desarrollo sostenible del turismo

Gender and professionalization of teachers: vital relationship for the sustainable development of tourism

Dra. C: Sahily Cotelo Armenteros
Universidad de Ciego de Ávila. sahily@unica.cu

RESUMEN

Cada vez es más frecuente la inclusión del tema género en proyectos, eventos y actividades que se realizan tanto a nivel internacional como en Cuba en las diferentes esferas de la vida económica, política y social de los países. También es así en la academia, pero el saber cómo aplicar este enfoque y sus implicaciones sigue siendo un desafío para el profesorado de la educación superior. Así lo demuestra la caracterización realizada al estado actual del proceso de profesionalización docente del profesorado universitario con enfoque de género en el Departamento-Carrera de Turismo y Organización Empresarial de la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez como parte del estudio para la realización de la tesis profesionalización docente en género del profesorado universitario, en opción al grado científico de doctora en ciencias pedagógicas en junio de 2018. Las insuficiencias en el referente de género del profesorado que limitan su adecuado desempeño profesional pedagógico, constituyen el problema científico de la investigación. Los resultados se concretan en un Modelo Formativo Cultural de este proceso y un Programa de Profesionalización Docente en Género. La novedad está dada en revelar la lógica integradora del proceso de profesionalización docente del profesorado desde relaciones formativo-culturales que posibiliten prácticas formativas de transversalización del enfoque de género como condición esencial para el perfeccionamiento del referente de género del profesorado en el progreso de su desempeño profesional pedagógico en pos del desarrollo humano. La corroboración de la pertinencia de los aportes y la implementación parcial evidenciaron su valor científico-metodológico.

Palabras Claves: Género, profesionalización, turismo, desarrollo sostenible.

ABSTRACT

The inclusion of the gender issue in projects, events and activities that take place both internationally and in Cuba in the different spheres of economic, political and social life of the countries is increasingly frequent. This is also the case in academia, but knowing how to apply this approach and its implications remains a challenge for higher education teachers. This is demonstrated by the characterization made of the current state of the process of teacher professionalization of university teachers with a gender focus in the Department-Career of Tourism and Business Organization of the Máximo Gómez Báez University of Ciego de Ávila as part of the study for the realization of the thesis professionalization teaching in gender of university teaching staff, as an option to the scientific degree of PhD in pedagogical sciences in June 2018. The inadequacies in the gender reference of teachers that limit their adequate pedagogical professional performance constitute the scientific problem of research. The results are specified in a Cultural Training Model of this process and a Teacher Professionalization Program in Gender. The novelty is given in revealing the integrating logic of the process of teacher professionalization of teachers from formative-cultural relationships that enable training practices of gender mainstreaming as an essential condition for the improvement of the gender reference of teachers in the progress of their professional performance pedagogical in pursuit of human development. The corroboration of the relevance of the contributions and the partial implementation evidenced its scientific-methodological value.

Key words: Gender, professionalization, tourism, sustainable development.

1. INTRODUCCIÓN

En la Universidad de Ciego de Ávila, la carrera de Licenciatura en Turismo se inicia en el curso 2003-2004 en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Se caracteriza por poseer buenos resultados docentes y por la proyección de acciones encaminadas a la solución de los problemas del territorio. En el curso 2015-2016 fue sometida al proceso de evaluación externa por la Junta de Acreditación Nacional obteniendo la categoría de Certificada. El informe elaborado al efecto refleja que la estructura científica del claustro está compuesta por 34 profesionales y posibilita alcanzar un 80% de Doctores y Másteres, mientras que 22 poseen las categorías docentes de Auxiliar y Titular para el 52.3%.

En este informe es evidente la carencia de indicadores que permitan el análisis de género a través de las estadísticas que avalan la calidad de los procesos, aspecto que contribuiría a elevar la pertinencia, entendida como la atención de los ideales de justicia y equidad social que caracterizan el sistema social cubano, reflejada en el patrón de calidad de carreras universitarias. Además, permitiría identificar el aporte de la carrera a la participación de la mujer como parte de la fuerza laboral del destino turístico Jardines del Rey, uno de los más promisorios del país, que representa hoy solo el 36% del total, e influir en el diseño de políticas que permitan desde la academia profundizar en las causas y transformar esa realidad.

En consecuencia, desde un acercamiento fáctico inicial fue posible diagnosticar carencias en el referente de género del profesorado que limitan su adecuado desempeño profesional pedagógico. Posteriormente, con el objetivo de corroborar las limitaciones identificadas, en correspondencia con las posibles causas que la originan, se profundizó en su diagnóstico con el 100% del profesorado a tiempo completo de la carrera. El análisis realizado tuvo en cuenta los siguientes indicadores:

- Presencia de estereotipos sexistas en comportamientos, valoraciones y uso del lenguaje en el profesorado universitario como expresión de violencia y discriminación.
- Nivel de aprovechamiento de las potencialidades educativas para el tratamiento a la equidad y justicia social.
- Presencia de contenidos de género en el proceso de profesionalización docente.
- Sistematización didáctico-metodológica de los contenidos de género en el proceso de profesionalización docente.
- Proyección del trabajo metodológico hacia la mejora del referente de género del profesorado.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos reúnen los requisitos esenciales: son confiables y tienen validez a partir de que fueron utilizados en los estudios realizados por González (2013) y Rodríguez (2010). Los métodos y técnicas utilizados en la medición de los indicadores fueron los siguientes:

Análisis documental: Plan de Trabajo Individual del profesorado, Plan de Superación Profesional del departamento y el Sistema de Trabajo Metodológico, documentos que contemplan acciones para el desarrollo profesional del profesorado. También fue examinada la Cartera de Productos del departamento, con la intención de identificar la presencia del enfoque de género en las ofertas que realiza.

Encuestas al profesorado para identificar el aporte del proceso de profesionalización docente al desarrollo de su referente de género, para el adecuado desempeño profesional pedagógico. Entrevista al jefe de departamento y a las personas que dirigen las tres disciplinas del ejercicio de la profesión para valorar presencia del tema género y su enfoque en las acciones que realizan y la institucionalización de la variable género.

La observación a actividades docentes para analizar el referente de género del profesorado, expresado a través de su desempeño profesional pedagógico.

Grupos de discusión para analizar el referente de género del profesorado universitario y evaluar su desarrollo.

2. METODOLOGÍA

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado se describen a continuación.

El análisis documental reveló carencias de contenidos y acciones que permitan fomentar una nueva comprensión de la construcción sociocultural de género y su educación. Demostró, además, las potencialidades existentes para la inclusión del enfoque de género en la profesionalización docente del profesorado universitario en la carrera de Licenciatura en Turismo.

En la encuesta, el 25% considera que los cursos y diplomados han contribuido en un nivel medio al desarrollo de su referente de género, mientras que el 75 % coincide en reconocer que las diferentes formas organizativas de la superación profesional y académica le han aportado en un nivel bajo al referente de género. Esto revela que no se aprovechan las especialidades y maestrías como formas organizativas del postgrado académico para la sistematización de contenidos que permitan reducir los sesgos y estereotipos presentes en el referente de género del profesorado incorporado a estas alternativas. En consecuencia, el 100% del profesorado considera que tanto el trabajo docente como científico metodológico le han aportado en un nivel bajo al desarrollo de su referente de género y reafirman la carencia de estos temas evidenciada en el análisis documental. Al considerar los ítems estimados como válidos para el desarrollo del referente de género a través de la profesionalización docente el 87.5% del profesorado identificó la opción de bajo nivel de aporte para la totalidad de las propuestas a través de esta vía para el conocimiento de los mismos. Lo anterior evidenció que el proceso de profesionalización no integra contenidos, métodos, medios que permitan comprender la construcción sociocultural del género, elemento que reafirma lo revelado en la revisión a documentos como el Plan de Superación y el Sistema de Trabajo Metodológico.

En la entrevista al jefe de departamento se comprobó que el Plan de Trabajo Individual del profesorado se elabora partiendo de la categoría docente y científica, además del autodiagnóstico de necesidades de superación aspecto que corrobora lo identificado en la revisión documental al considerar la ausencia desde el autodiagnóstico de necesidades de formación, en temas que permitan la comprensión de la influencia de las desigualdades, discriminación y violencia de género en el ámbito de las diversas disciplinas y la sociedad, la construcción sociocultural de los roles de género y la comprensión de los aportes de las mujeres al desarrollo científico, económico, político, cultural y social. También la entrevista arrojó que las investigaciones que realizan son neutrales al género, y que tanto en el departamento como en la carrera utilizan de manera limitada las posibilidades que ofrece el trabajo metodológico en la preparación del profesorado para la educación en género. La entrevista a las personas que dirigen las tres disciplinas del ejercicio de la profesión aportó que, los contenidos impartidos en los cursos obligatorios y optativos aportan poco a la comprensión de las relaciones de género. Se expuso la percepción de que es importante y posible incluir capítulos o secciones separadas dedicadas a los intereses de hombres y mujeres en su disciplina, e incluir artículos dedicados al tema de género, sin distinguir la importancia de poder hacerlo identificando las potencialidades del contenido. Otro aspecto revelado en la entrevista es que no se derivan acciones de las indicaciones de la Dirección de Formación Profesional del MES de mayo de 2013, relacionadas con la aplicación del enfoque de género en los planes de estudio de las carreras universitarias relativo a las tareas concernientes al MES contenidas en el Plan de Acción Nacional de la República de Cuba para dar Seguimiento a la Conferencia de Beijing. Además, coincidieron en que no existe ningún compromiso asumido, mecanismos institucionales adoptados, disposiciones legales, programas implementados o recursos técnicos y financieros relacionados con el tema de la mujer y de género en la actividad turística, ni pedagógica.

La realización de las entrevistas permitió ratificar la carencia de elementos conceptuales básicos para entender el enfoque de género y sistematizarlo en el proceso de profesionalización docente del profesorado. Las personas que dirigen reafirmaron que el proceso de profesionalización docente del profesorado de la carrera no integra acciones que orienten el desempeño profesional pedagógico desde un adecuado enfoque de género. Se apreció lenguaje sexista y androcéntrico en el desempeño profesional de las personas entrevistadas con el uso de términos como: alumnos para referirse a ambos sexos, doctor al hacer alusión a doctoras, decano en mención de la decana.

Se observaron 15 actividades docentes y se comprobó la presencia de estereotipos sexistas en comportamientos, valoraciones y uso del lenguaje en el profesorado universitario como expresión de violencia y discriminación, lo que implicó que fueran evaluadas como poco adecuadas. Las limitaciones observadas se sintetizan a través del comportamiento, donde se transmiten códigos sexuales estereotipados en los contenidos que se imparten y en las actividades que se realizan. En consecuencia, no se explotaron

las potencialidades del contenido de las asignaturas para el tratamiento a la equidad y justicia social, ni la concepción de situaciones de aprendizaje desde un adecuado enfoque de género. En ninguna de las actividades se incluyó el aporte de las mujeres en la evolución histórica de las diferentes ciencias. En la bibliografía recomendada no se realizaron observaciones cuando esta no posee un adecuado enfoque de género.

La expresión de violencia más visible observada fue el uso de lenguaje androcéntrico, en todas las actividades prevaleció la generalización del masculino para situaciones donde debió distinguirse entre mujeres y hombres lo que evidencia relaciones comunicativas discriminatorias. También se observó la presencia de estereotipos sexistas en la asignación de roles al distribuir las tareas dentro del grupo, donde las alumnas se responsabilizaban con limpiar y ambientar el aula o arreglar el mural, mientras que a los alumnos se les encarga botar la basura, trasladar medios técnicos, cargar agua, entre otras relacionadas con la fuerza física.

En consecuencia, se complementa el análisis del referente de género del profesorado al realizar un grupo de discusión con la participación del profesorado del Departamento-Carrera de Turismo y Organización Empresarial. Este tuvo el propósito de registrar cómo las personas participantes elaboran grupalmente su realidad y experiencia sobre el enfoque de género. Las ideas más generales expresadas se refieren a:

- Reconocimiento de las diferencias entre las cualidades identificadas para mujeres y hombres, desde el número asignado a cada sexo hasta su significación a nivel social. Con las féminas se asocian la debilidad, la fragilidad, el cuidado y la protección de las demás personas; y con los hombres, la fortaleza, la inteligencia y la realización personal.

- Aunque se valora el principio de igualdad entre hombres y mujeres, las características y cualidades que se asignan difieren entre unos y otras, en muchos casos son excluyentes. Por ejemplo, al identificar las ventajas que consideran representa el haber nacido mujer, tanto los hombres como las mujeres expusieron cualidades y características como la amabilidad, la cortesía, la responsabilidad, la dulzura, la delicadeza, la sensibilidad y la capacidad de tener hijos; mientras que identifican como ventajas de haber nacido hombre características como tener más libertad, no tener que parir, no les recae la responsabilidad en las tareas domésticas y destacan su fortaleza, agresividad y resistencia.

- La presencia de estereotipos marcados por la cultura que les confieren mayor importancia dentro de las cualidades y características que tradicionalmente le han correspondido a la mujer a la capacidad de procrear, el cuidado y la atención de la familia; consideran al hombre por la fortaleza física, al privarlo de expresar sentimientos como ternura, delicadeza, debilidad y otros que lo despojan de su plena realización como seres humanos, felicidad familiar y social.

- Coincidencia en que existe una sobrecarga de trabajo doméstico para el sexo femenino y que esto debe ser cambiado por algo más humano y justo.

- En relación con el referente de género y el desempeño profesional pedagógico del profesorado universitario, se evidenció poco conocimiento del tema y limitado reconocimiento de la importancia de planificar y desarrollar acciones que contribuyan al desarrollo del referente de género en el profesorado universitario para consolidar su desempeño profesional pedagógico.

La integración de las valoraciones y argumentos expuestos por el profesorado en el grupo de discusión corroboraron los resultados de la aplicación de los instrumentos anteriores, pues hubo consenso en que aspectos importantes para el desarrollo de su referente de género no se abordan desde la profesionalización, tales como: comprender las relaciones de género entre hombres y mujeres; las desigualdades, la discriminación y violencia de género en diversos ámbitos de la sociedad; elaborar planes de estudio, asignaturas, libros de texto y materiales didácticos libres de estereotipos basados en el género; identificar las potencialidades del contenido de las asignaturas para el tratamiento a la equidad y justicia social; así como la concepción teórico-práctica de situaciones de aprendizaje que contribuyan a un comportamiento no sexista desde el diseño de las asignaturas.

De lo anterior se revela la necesidad de intencionar la sistematización didáctico-metodológica de contenidos y acciones en temas de género, para deconstruir a través de la profesionalización, prejuicios y estereotipos sexistas presentes en el referente de género del profesorado y construir nuevas formas de igualdad. En resumen, el diagnóstico realizado reveló potencialidades y limitaciones en el proceso de profesionalización docente para el desarrollo del referente de género del profesorado.

Dentro de las potencialidades, se encuentran:

- Reconocimiento a nivel de política socioeducacional de la importancia de proyectar los procesos formativos desde un adecuado enfoque de género.
- Existencia de espacios que pueden ser aprovechados desde la superación y el trabajo metodológico para perfeccionar el referente de género del profesorado universitario.

Como principales limitaciones, se señalan las siguientes:

- Subsisten sesgos y estereotipos marcados por la cultura en el referente de género del profesorado que inciden en la presencia de una educación sexista, visibles, en las dificultades para identificar expresiones de violencia y discriminación en los diferentes espacios de socialización del ámbito universitario y social, también en no saber cómo incluir el enfoque de género en las actividades que realizan o conducen.
- Carencias de contenido en el proceso de profesionalización docente que permitan al profesorado identificar su necesidad de superación en género e incluir el tema en el autodiagnóstico y diagnóstico de necesidades de superación.
- Uso de lenguaje sexista y androcéntrico en los contenidos que se imparten y en las actividades que se realizan.
- La presencia de barreras en el proceso de profesionalización del profesorado, que limitan la inclusión del enfoque de género.
- Escaso proceso de sistematización didáctico-metodológica de los contenidos en temas de género, en el proceso de profesionalización docente.
- Insuficiencias en la concepción teórico-práctica de situaciones de aprendizaje desde un adecuado enfoque de género.
- Insuficiente aprovechamiento de las potencialidades educativas del proceso de profesionalización docente para el tratamiento a la equidad y justicia social.
- Limitada proyección del trabajo metodológico, tanto docente como científico, en el desarrollo del referente de género del profesorado para un adecuado enfoque de género en el desempeño profesional pedagógico.

4. CONCLUSIONES

Los aspectos señalados, constituyen el marco contextual en el que se desarrolla el proceso de profesionalización docente del profesorado en el Departamento-Carrera de Turismo y Organización Empresarial de la Universidad de Ciego de Ávila que evidencian la necesidad de transformación, a partir de favorecer la apropiación de las construcciones socioculturales de lo femenino y lo masculino, desde presupuestos didácticos y su sistematización práctico-profesional con enfoque de género.

El diagnóstico del estado actual reveló las potencialidades y limitaciones en el proceso de profesionalización docente para el desarrollo del referente de género del profesorado universitario en el perfeccionamiento de su desempeño profesional pedagógico.

El diagnóstico permitió la aplicación parcial del Programa de Profesionalización Docente en Género del Profesorado Universitario en el Departamento-Carrera y permitió constatar su eficacia para desarrollar el referente de género del profesorado a través de este enfoque en el proceso de profesionalización docente, a partir de revelar una evolución progresiva hacia niveles superiores de desempeño profesional pedagógico del profesorado universitario.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República de Cuba (Actualizada).(2005). La Habana.Cuba Ediciones Pontón Caribe, S.A.
- Cotelo, S. (octubre. 2010): Referente de género de los representantes de las instituciones de formación y empleo del capital humano para el turismo. Caso UNICA-TUREMPLEO, ponencia, IX Conferencia Científica Internacional UNICA, Universidad Máximo Gómez Báez de Ciego de Ávila, Ciego de Ávila.
- Cotelo, S., Riol, M. y Romero, J. (enero, 2018). La profesionalización docente en género: contribución al referente de género del profesorado universitario. Educación y Sociedad, Vol. 1. No. 1 pp 95-107.

- Cotelo, S., Herrera, M. y Alarcón, A. (enero-junio, 2016). Enfoque de género y políticas públicas. Una propuesta para el turismo en el destino Jardines del Rey - Cuba. *Turismo y Sociedad*, volumen 18, pp. 79-97.
- Cotelo, S., Romero, J. y Alarcón, A. (Julio-diciembre 2015). Perspectiva de género en la profesionalización docente del profesorado universitario: una propuesta necesaria. *COFIN HABANA*, volumen 9 No 2, pp 56-62. Díaz, Y. (2 de octubre de 2017). Agenda 2030, ¿quimera o realidad? . *Trabajadores*. p.11
- Guirola, Y M.(2012) Evaluación de los acuerdos del Plan de Acción Nacional Cubano de Seguimiento a la conferencia de Beijing, concernientes al Ministerio de Educación Superior. Caso UNICA. Tesis en opción al título de licenciada en Turismo. Universidad de Ciego de Ávila. Ciego de Ávila.Cuba
- MES (2004). Reglamento de la Educación de Postgrado del Ministerio de Educación Superior. Resolución 132 MES.La Habana.Cuba: Empses.
- MES. (2007). Reglamento de Trabajo Docente y Metodológico del Ministerio de Educación Superior. Resolución No. 210/2007 .La Habana.Cuba: Empses.
- MES. (2016). *Plan de Estudios carrera de Licenciatura en Turismo*. La Habana. Cuba: Empses.
- MES. (2015). *Informe de autoevaluación de la carrera Licenciatura en Turismo Departamento de Turismo y Organización Empresarial. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* . Universidad "Máximo Gómez Báez".
- PCC. (2012).Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. Objetivos de Trabajo del Partido Comunista de Cuba aprobados por la Primera Conferencia Nacional,. La Habana: Editora Política.
- Pérez.N (2013). *Comentario de la respuesta a Director de formación de profesionales del MES (mensaje 1)*. Mensaje enviado a <http://www.unica.cu>. Recuperado de <http://www.unica.cu>.
- PCC . (2017). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030, visión de la Nación, ejes y sectores estratégicos. Tabloide I y II*. Santa Clara., Cuba: Empresa de Periódicos.