

## **Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

Dialogical communication between the doctoral training graduate and the administrative official

Alina Bestard Revilla<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6162-8534>

Graciela Ramos Romero<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6162-8534>

Rosa Cabrera Acosta<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1302-9748>

Liudmila Hernández Soutelo<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8154-5130>

Elizabeth Palma Cardoso<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9650-8305>

Guillermina Virginia Zaldívar Cerdón<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7308-8507>

<sup>1</sup>Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba.

<sup>2</sup>Instituto Provincial de Deportes. Santiago de Cuba.

<sup>3</sup>Facultad de Economía y Contaduría de Tolima. Colombia.

<sup>4</sup>Universidad de Holguín. Holguín, Cuba.

\*Autor para la correspondencia: [abestard@uo.edu.cu](mailto:abestard@uo.edu.cu)

### **RESUMEN**

La investigación estudió la comunicación dialógica entre los egresados del Programa Doctoral de Ciencias de la Cultura Física (PDCF) de la Universidad de Oriente y los empleadores administrativos de este recurso humano, con respecto al aprovechamiento de su condición en su puesto laboral, el grado de satisfacción con la formación recibida, así como la satisfacción de los administrativos. Se observó que no siempre se cumple con la dinámica del aprovechamiento máximo de estos resultados en la inserción laboral de estos egresados. El objetivo es potenciar la comunicación dialógica comunicativa entre los egresados del PDCF y sus empleadores mediante acciones docente-metodológicas dirigidas a mejorar el modo de actuación de este profesional. El estudio fue descriptivo y explicativo, con el empleo de métodos teóricos (análisis-síntesis y sistémico-estructural-funcional) y empíricos (observación: a clases y actividades docente-investigativas,

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

revisión de documentos y técnicas como la entrevista: a los docentes, y profesores). Se trabajó con una población es de 32 doctorandos y una muestra de ocho, que fueron los egresados del período comprendido entre 2020-22, cuatro del sexo femenino y cuatro del sexo masculino. De ellos, cinco pertenecen al organismo INDER de Santiago de Cuba y tres a la FCF de la Universidad de Oriente.. El resultado se concreta en el mejoramiento de la comunicación dialógica entre las partes declaradas a partir de la aplicación de las acciones docente-metodológicas concebidas y sus indicadores evaluativos para su medición.

**Palabras clave:** formación doctoral en Cultura Física; comunicación dialógica; modo de actuación profesional.

**ABSTRACT**

The present investigation studied the dialogic communication between the graduates of the Doctoral Program of Physical Culture Sciences (PDCF) of the Universidad de Oriente and the administrative employers of this human resource, regarding the use of their condition in their job position, the degree of satisfaction with the training received, as well as the satisfaction of the administrative staff. It was observed that the dynamics of maximum use of these results in the labor insertion of these graduates is not always fulfilled. The objective is to promote communicative dialogical communication between PDCF graduates and their employers through teaching-methodological actions aimed at improving the way of acting of this professional. The study was descriptive and explanatory, using theoretical (analysis-synthesis and systemic-structural-functional) and empirical methods (observation: to classes and teaching-research activities, document review and techniques such as interviews: to teachers, and teachers). We worked with a population of 32 doctoral students and a sample of eight, who were the graduates of the period between 2020-22, four female and four male. Of them, five belong to the INDER organization of Santiago de Cuba and three to the FCF of the Universidad de Oriente. The result is materialized in the improvement of dialogic communication between the parties declared from the application of teaching-methodological actions conceived and their evaluative indicators for their measurement.

**Keywords:** doctoral training in Physical Culture; dialogic communication; professional way of acting.

Recibido: 8/08/2022

Aceptado: 12/10/2022

## Introducción

En los últimos años la educación de posgrado se encuentra en un proceso de crecimiento acelerado tanto a nivel mundial como en Cuba motivada, entre otros factores, por el desarrollo de la Ciencia y la Tecnología y las nuevas demandas sociales que exigen la actualización y profundización de la formación profesional a lo largo de la vida. En el caso de la Educación Superior Cubana el posgrado se ha ido convirtiendo cada vez más en una actividad priorizada. Entre los principales factores que han motivado esto se encuentran:

- La elevada cifra de graduados universitarios que reclaman se potencie su formación profesional para enfrentar las más disímiles tareas.
- La aplicación de planes de estudio con perfil amplio en el nivel de pregrado que requiere para su especialización de un nivel superior de formación.
- La existencia en nuestras universidades y centros científicos de una fuerza altamente capacitada que permite potenciar los recursos intelectuales como una de las principales riquezas para el desarrollo del país.
- El prestigio internacional alcanzado por Cuba por sus avances en la educación que convierte a sus universidades en instituciones altamente valoradas y confiables para desarrollar proyectos de formación posgraduadas en universidades extranjeras.
- La necesidad de contribuir al financiamiento de la Educación Superior Cubana convirtiéndose el posgrado en un recurso de captación de divisas. (Negret, 2016).

Según expresa Guevara (2019) la formación de doctores en ciencias es un proceso diverso y complejo que implica a varias entidades e instituciones comprometidas con el aprovechamiento de los resultados científicos derivados de las investigaciones científicas realizadas y vinculadas muy estrechamente con la solución de necesidades reales

existentes en el banco de problemas de cada lugar solicitante de plazas de doctorado en un programa determinado.

Las instituciones destinatarias del egresado de un programa de doctorado deben conocer que en este individuo se ha formado ya una sólida concepción del mundo en el plano científico, moral y político. A esto se une un nuevo nivel de desarrollo de la autoconciencia, del desarrollo de la autonomía, responsabilidad e identidad, así como de la motivación profesional. (Álvarez de Zayas, 2019)

Se ha producido en el egresado doctoral un desarrollo del pensamiento teórico, abstracto, así como de los procesos de análisis, reflexión generalización que posibilitan que los procesos cognitivos asuman una función reguladora. Se ha alcanzado también la formación de un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, experiencias y vivencias vinculadas con su profesión y la vida social. Todo esto hace posible que el egresado sea capaz de retomar las riendas de su vida dirigiéndola en función de sus intereses y planes futuros (Daza, S. y otros, 2017).

Se ha de tener en cuenta que este egresado de la formación doctoral está dotado de una mayor valoración de su subjetividad, de sus opciones personales, así como que posee una mayor flexibilidad en la experiencia científico-investigativo-laboral. (Bosque, 2017). Son aspectos que los directivos y ejecutivos de las instituciones deben tomar en cuenta para aprovechar estas cualidades del egresado de doctorado.

Para Ramos y Robert. (2016) los conocimientos que este profesional aporta deben ser globalizadores e integradores en la esfera de actuación práctica donde se inserta, debe darse un mayor peso a lo investigativo profesional-laboral que este doctor puede aportar en la solución de los problemas de la base. Esta visión del egresado de un programa doctoral exige de un profesional que asuma un rol de orientador, mediador, guía y facilitador del aprendizaje en dependencia del lugar que desempeñe en su puesto de trabajo, que provoque el dialogo, la discusión científica, problematice el contenido buscando lo contradictorio, divergente y ofrezca una solución científica personalizada al problema presentado. (Álvarez de Zayas, 2019)

El modo de actuación profesional se define con los siguientes elementos:

- El sistema y secuencia de acciones de una actividad generalizadora.
- Actúa sobre el objeto de la profesión.

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

- Mediante él se modela una actividad competente.
- Revela el nivel de las habilidades, capacidades, constructo que conforman su propia identidad profesional. (García y Addine, 2003).

A los que se le debe añadir la constante, sistemática actualización y aplicación de los resultados científico-investigativos alcanzados en la esfera de actuación donde se desenvuelva ese egresado que contribuyen a la formación de su identidad profesional.

En tal sentido, se hace necesaria una comunicación dialógica coherente entre ambas partes que permita dar solución a los problemas laborales. La comunicación dialógica ha sido tratada por diferentes investigadores desde diversas disciplinas y especialmente en el campo de la pedagogía (Fernández, 1999; Ortiz, 2008; Anderson, 2012; Accorsi et al, 2014 y Ojalvo, 2017). Esta investigación basa sus argumentos en aquella comunicación que está relacionada con los procesos de aprendizajes, en el pensamiento crítico y en el trabajo colaborador, que busca la integridad de la persona y utiliza como herramienta necesaria para su efectividad, el diálogo. (Costa et al, 2008).

La Teoría de la Acción Comunicativa (TAC) de Habermas (1999), posee una gran influencia en los procesos comunicativos debido a su carácter dialógico, de tipo interactivo que busca el entendimiento, le confiere fuerza al valor de los argumentos y es optimista.

Para Costa et al. (2008) y Anderson (2012), la dinámica relacional de intercambios conversacionales se sustenta en acciones interlocutivas denominadas prácticas dialógicas. Por su parte, enfoca al diálogo desde el punto de vista de la comunicación como una forma dinámica del habla, en la cual los participantes se vinculan para articular, expresar y comunicarse.

Oliver y Gatt (2010), Anderson (2012) y Accorssi et al. (2014) coinciden en destacar el carácter histórico-social del diálogo, que se desarrolla siempre en un espacio y tiempo específicos. De ahí que las normas que lo rigen son establecidas histórica y culturalmente mediante un grupo de códigos, no solo de carácter lingüístico, sino también de carácter cultural.

El diálogo se desarrolla como un proceso comunicativo de carácter interactivo, recíproco, horizontal, ético e histórico social. Se manifiesta a través de una dinámica conversacional en la que se dan intercambios lingüísticos de ida y vuelta, mediado por la palabra y por

códigos de carácter cultural. Su objetivo es compartir ideas, experiencias, conocimientos, sentimientos y vivencias, conducir a la comprensión mutua, la construcción de significados comunes, la coordinación de las acciones que permite transformar la realidad social. (Pons y González, 2018)

Al hacer un análisis de las ideas hasta el momento expresadas, resulta posible identificar aquellos elementos que podrían considerarse necesarios para el desarrollo de una comunicación dialógica determinante en transformar el modo de actuación del egresado doctoral en la dirección de los procesos deportivos. Esta cultura se caracteriza por habilidades y capacidades dialógicas como: la escucha, la equidad, la expresión y comprensión mutua.

Sin embargo, no siempre se consigue un adecuado intercambio de intereses ni una efectiva inserción de los nuevos doctores en su esfera laboral. Esto debido a que el sector laboral no siempre está en disponibilidad o en plena capacidad de aprovechar las posibilidades de un personal altamente preparado científicamente a pesar de haber sido solicitado por esa entidad, o porque los intereses, académicos y laborales, no son convergentes en la comunicación dialógica efectiva entre ambas partes.

Los estudios de seguimiento de los egresados de estos programas de formación doctoral y el grado de satisfacción y aprovechamiento de sus resultados científicos por parte de los empleadores constituyen una herramienta, para acercar a los programas educativos de doctorado a la calidad y la pertinencia. (Daza, Urquiza y Navarrete, 2017; Bosque, 2017; Amirall y Zaldívar, 2018; Álvarez de Zayas, 2019). El objetivo de este artículo es potenciar la comunicación dialógica comunicativa entre los egresados del PDCF y sus empleadores mediante acciones docente-metodológicas dirigidas a mejorar el modo de actuación de este profesional.

## **Métodos**

En Santiago de Cuba la formación de doctores en ciencias de la Cultura Física se realizó mediante el programa de Doctorado en Ciencias de la Cultura Física de la Universidad de Holguín, como institución autorizada. En él están implícitos Jefes de Cátedra, entrenadores, directivos municipales del Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación (INDER), profesores de combinados deportivos, docentes de la Facultad de

Cultura Física, Jefes de Departamentos, metodólogos, profesores de Educación Física de escuelas primarias, entre otros. Todos ellos atendidos por la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Oriente que posee una estrategia para la formación doctoral.

El Centro de Estudios de la Cultura Física y Deporte de esta facultad fueron creados el 24/10/2016, y dirige y controla la formación doctoral mediante la aplicación consecuente de la estrategia establecida con esta finalidad validada para el período 2020-2025. El primer defendido de este programa se logró en 23/10/2020. Desde entonces, los resultados de este trabajo formativo han contribuido a mejorar y perfeccionar el enfoque metodológico de la estrategia.

De una población es de 32 doctorandos se tomó una muestra de ocho, que son los egresados del período comprendido entre 2020-22, cuatro del sexo femenino y cuatro del sexo masculino. De ellos, cinco pertenecen al organismo INDER de Santiago de Cuba y tres a la FCF de la Universidad de Oriente.

La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo para poder caracterizar el estado y aprovechamiento de los resultados científicos del egresado doctoral por parte de los empleadores en la muestra estudiada. Se emplearon métodos teóricos y empíricos, expresados de la siguiente manera. Métodos teóricos:

Analítico-sintético: para realizar el análisis y valoración de los aspectos medulares referidos a la formación doctoral en el proceso de enseñanza aprendizaje deportivo, con énfasis en la incidencia en los resultados científicos obtenidos y su visibilización.

Método sistémico estructural funcional:

- Se empleó para la elaboración de las acciones pedagógicas propuestas.

Métodos empíricos:

- Observación: a clases y actividades docente-investigativas donde se comprobó cómo se comportan los indicadores que permitieron evaluar la formación doctoral en la muestra estudiada. Junto a la triangulación de datos con otras fuentes bibliográficas consultadas permitió la descripción, explicación y valoración de los resultados.

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

- Revisión de documentos: para conocer aspectos docente-metodológicos referentes al proceso de enseñanza aprendizaje que incidieron en la preparación postgraduada.

Técnicas para el procesamiento de la información:

- Entrevista: a los docentes, y profesores involucrados en el proceso de formación doctoral

En las entrevistas realizadas se demostró que los egresados poseen una información muy pobre acerca de cuáles serán las funciones que tendrán a partir de finalizar su doctorado. Esto avala la necesidad de que tanto los egresados como los empleadores tengan una estrategia preconcebida para este personal científico que se incorpora al seno de la institución. El INDER, por ejemplo, es un organismo que no ha contado con un número importante de Doctores en Ciencias, es por ello, que necesita de una estrategia de trabajo para su aprovechamiento en estas esferas profesionales.

El 100 % de los entrevistados concuerdan en opinar que durante el proceso de formación doctoral se ha contado con el apoyo de la institución empleadora. Sin embargo, una vez finalizado el proceso, no se apreciaron variaciones relacionadas con su nueva condición. Por ejemplo: su ubicación laboral no sufrió cambios sustanciales, la comunicación no fluyó, no se tomaron en cuenta las opiniones ni sugerencias del egresado doctoral, predominó el temor del desplazamiento de otros trabajadores que no son doctores de sus puestos de dirección, se continuó la rutina de trabajo sin la aplicación práctica de esos resultados científicos en la esfera de actuación donde se realizó, no se visualizó ni supervisó la introducción de los resultados de la investigación. Esto trae segmentación dentro del colectivo laboral, falta de cohesión grupal, dificultades en la toma de decisiones acerca de la ubicación de este doctor en la esfera de la cultura física y los deportes.

Según la experiencia de los empleadores, no todos ellos poseen la mejor información acerca de cuáles son los mecanismos metodológicos, didácticos y laborales necesarios para optimizar este nuevo recurso humano. Destacan que desconocen programas o reglamentos donde haya indicaciones específicas que expliquen cómo brindar tratamiento a esta necesidad de aprovechamiento científico del egresado doctoral en el área deportiva.



Con relación a la Facultad de Cultura Física (FCF), los jefes de departamento destacaron que en el caso de los egresados doctorales del INDER hay desconocimiento de la docencia en la enseñanza superior, lo que dificultó su inserción laboral en este espacio profesional.

## Resultados

A partir de los métodos empleados y para potenciar las habilidades y comunicación dialógica comunicativa entre los egresados del PDCF y sus empleadores se conformó un conjunto de acciones docente-metodológicas dirigidas a mejorar el modo de actuación de este profesional. Evidentemente, se comprobó que la falta de comunicación dialógica dirigida a la información, la orientación y la preparación docente-metodológica de estos egresados por parte de sus empleadores impidió el máximo aprovechamiento de los resultados científicos aportados por sus investigaciones doctorales en el sector deportivo. Acciones docente-metodológicas para promover la comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral de Ciencias de la Cultura física y sus empleadores

Objetivo general: ofrecer acciones docente-metodológicas dirigidas hacia la comunicación dialógica entre los egresados doctorales y funcionarios empleadores que permita un mejor y mayor aprovechamiento de las potencialidades científico-investigativas que puede aportar el doctor en el área laboral.

Las acciones tomaron en cuenta factores, ambientes y momentos especiales propicios para lograr el objetivo planteado. Se incluyeron acciones participativas y valorativas, tanto individuales como colectivas, que consistieron en la comunicación dialógica, la interacción e intercambio de ideas y opiniones diversas. En estas acciones la comunicación dialógica efectiva primó en las actividades docentes, metodológicas, didácticas con la finalidad de informar, orientar y preparar al egresado doctoral y lograr imbricar en las esferas de actuación el resultado científico.

Acciones docente-metodológicas:

- Comunicar e informar a egresados doctorales y funcionarios sobre los resultados científicos obtenidos y cómo implementarlos en el área laboral
- Comunicar las nociones precisas acerca de las actitudes que se deben mantener ante la inserción del egresado doctoral en el área de trabajo.

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

- Orientar a los egresados doctorales acerca de sus funciones metodológicas, docentes y de dirección que deberán desempeñar
- Ofrecer entrenamiento, adiestramiento y cursos sobre temáticas de dirección, cambio de categoría docente, preparación metodológica, actualización de los planes y programas de entrenamiento deportivo, reglamentos, entre otras, con la finalidad de sistematizar el nuevo conocimiento en la esfera de actuación del egresado.
- Propiciar conversaciones sobre la necesidad de estimular el respeto a estos egresados y viceversa, desde una perspectiva dialógica, colaborativa y de intercambio respetuoso entre ambas partes.
- Poner a disposición del colectivo laboral los conocimientos científico-investigativos adquiridos poniendo de relieve las brechas epistemológicas que aún quedan por resolver en las esferas de actuación de la base.
- Motivar a dar continuidad a las investigaciones realizadas para estimular la formación doctoral en la esfera de la cultura física y los deportes, sobre todo en la base, donde es necesario solucionar problemas relacionados con el rendimiento deportivo, la práctica de la educación física en todas las edades, mejorar la calidad de vida de las comunidades vulnerables, la rehabilitación y la recreación sana las actitudes adecuadas, y abogar por una educación física inclusiva que respete y acepte las diferentes formas de la diversidad en la sociedad cubana
- Ofrecer talleres sobre los resultados obtenidos en las investigaciones doctorales realizadas, y enfatizar su impacto en el contexto deportivo
- Realizar intercambios comunicativos colectivos sobre las fortalezas (potencialidades, valores, cualidades, virtudes) y las debilidades (prejuicios, tabúes, estereotipos, limitaciones) que se poseen en la esfera de la cultura física y los deportes en la sociedad cubana
- Argumentar sobre las satisfacciones alcanzadas por el egresado doctoral, sus motivaciones y actitudes favorables con respecto a la sociedad, su colectivo laboral y la familia a partir de lograr el grado científico.

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

A partir de la realización de entrevistas a funcionarios y doctorandos se pudo acopiar la información necesaria para este estudio. Se advirtieron algunas insuficiencias que deben ser atendidas como parte del proceso de formación doctoral.

En las entrevistas realizadas a los doctores se pudo conocer que hay:

1. Deficiente preparación como reserva de cuadro del egresado con respecto al cargo de dirección que ocupará.
2. Faltó el entrenamiento metodológico, según el cargo a desempeñar.
3. Desconocimiento de las resoluciones y otros documentos relacionados con la ocupación que desarrollará.
4. Escasa socialización y presentación con los subordinados acerca de la función del doctor en el área.
5. Escasos espacios de diálogo y comunicación para el entendimiento entre las partes.
6. Desconocimiento de las características del personal que va a dirigir.
7. Escasa atención a las potencialidades científico-investigativas que puede aportar el doctor en el área laboral.
8. Asignación de tareas dogmáticas y de escasa exigencia técnico-profesional.

En las entrevistas realizadas a los funcionarios de los organismos empleadores INDER y FCF se alegó que hay:

- Escasa preparación docente-metodológica para impartir clases en el nivel superior.
- No poseen categorización docente.
- Carencia de experiencia como docentes.
- Carencia de preparación para ejercer cargos de dirección.
- Escaso dominio de reglamentos, resoluciones, planes y programas que abarquen las diferentes esferas de actuación en la cultura física y los deportes.
- Inexistencia de espacios para la comunicación dialógica para la orientación, la comprensión mutua, la construcción de significados comunes, la coordinación de

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

las acciones para el aprovechamiento de los nuevos saberes científicos en estas esferas de actuación.

- Inexistencia de una proyección de trabajo previa para el aprovechamiento máximo de los egresados en su puesto de labor.
- No se identificaron las nuevas alternativas de actuación, que favorecieran la capacidad de autorregulación y autonomía en el dominio del conocimiento científico del egresado y las capacidades dialógicas entre él y sus empleadores.
- Faltó colaboración entre el egresado y el empleador.
- Indiferencia ante las necesidades individuales profesionales del egresado doctoral.
- Según la experiencia de los empleadores, no todos ellos poseían la mejor información acerca de cuáles son los mecanismos metodológicos, didácticos y laborales necesarios para optimizar este nuevo recurso humano.

Destacaron, además, que hubo desconocimiento de programas o reglamentos donde haya indicaciones específicas que explicaran cómo brindar tratamiento a esta necesidad de aprovechamiento científico de este recurso humano en el área deportiva. Con relación a la FCF, los jefes de departamento resaltaron que en el caso de los egresados doctorales del INDER hubo falta de información de la docencia en la enseñanza superior, lo que dificultó su inserción laboral en este espacio profesional.

En las observaciones científicas realizadas a diferentes reuniones de trabajo, clases metodológicas y clases docentes se comprobaron los aspectos anteriormente expresados. Además, se comprendió el significado de la gestión de una cultura comunicacional dialógica entre el egresado doctoral y sus empleadores. Esta comunicación dialógica exigió el aumento del vínculo con el claustro docente y con las entidades empleadoras del egresado doctoral. Por una parte, se evidenció el papel protagónico del egresado de este proceso, así como las habilidades y capacidades científico-investigativas que debe poner en práctica para desempeñarse con un determinado nivel de desarrollo profesional. Por otra parte, el componente funcional del empleador constituyó la parte dinámica del modo de actuación de este nuevo profesional, pues es en él donde el egresado puede resolver los problemas del objeto de su trabajo en el objeto de su profesión con un mayor grado de exigencia, calidad y comprometimiento social.

## Itinerarios de Investigación

### Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo

La elaboración de la propuesta de acciones docente-metodológicas y sus indicadores para evaluarlas constituyó una herramienta de trabajo metodológico para dinamizar la comunicación dialógica ente los empleadores, los egresados doctorales y el PFDCF de la FCF de la Universidad de Oriente que han tomado en cuenta estos resultados para redimensionar la estrategia de formación doctoral de esta Facultad y socializar la comunicación de los resultados investigativos en las diferentes esferas de actuación de este profesional (Tabla).

**Tabla** - Indicadores de evaluación de la factibilidad de las acciones docente-metodológicas

Indicadores	Acciones docente-metodológicas cumplidas	Escala porcentual( 4-3-2-1)
Trabajo conjunto para contribuir al logro de los objetivos docente-deportivos del colectivo laboral		
Comunicación dialógica respetuosa, vocabulario adecuado y cooperación		
Respeto a las normas, decisiones del funcionario administrativo del colectivo laboral y diferentes opiniones en la actividad docente/deportiva		
Ejercer la crítica científica respetando los criterios divergentes al suyo, mostrando capacidad de escuchar, analizar y debatir.		
Brindar sólida formación teórico-docente-metodológica y de cuadros		
Demostrar dominio en el uso adecuado de los métodos y procedimientos más actuales de la investigación científica, de la literatura actualizada en su temática y asumir la crítica científica en su esfera de actuación		
Exponer y socializar los resultados científicos obtenidos de forma oral y escrita ante colectivos especializados, en eventos científicos nacionales e internacionales de forma clara, coherente, lógica		
Liderar proyectos de investigación, cuyos resultados respondan y den soluciones a las prioridades y necesidades de la Cultura Física y evidencien el trabajo de colaboración en su esfera de actuación		
Contribuir al crecimiento científico-investigativo de su colectivo laboral. Tutorar trabajos de diplomas y tesis de maestrías		

Fuente: Elaboración propia, 2022.

La dependencia lógica entre el accionar del egresado, su desempeño profesional y la solución científica brindada en las diferentes áreas del conocimiento es el resultado final alcanzado en esta investigación. Es ahí donde se solucionaron de una manera innovadora

y práctica los problemas presentados en la esfera de actuación donde se desempeña. Este es el reto que debe cumplir este egresado doctoral.

## Discusión

En la investigación realizada los resultados, obtenidos a partir del análisis y revisión de documentos, la observación a clases y actividades docente-investigativas del Programa de Formación Doctoral de Cultura Física (PFDCF), la triangulación de datos e informaciones y las aplicación de instrumentos investigativos se comprobó que existen dificultades en la comunicación dialógica entre los egresados del PFDCF y las entidades empleadoras que impide el máximo aprovechamiento de los resultados científico-investigativos y su aplicación adecuada en la esfera deportiva. De manera tal que la falta de comunicación ha afectado la optimización en la aplicación de los resultados investigativos de las tesis doctorales en las diferentes esferas de actuación del profesional de la Cultura Física.

Según, (Fernández, 1999; Ortiz ,2008; Anderson, 2012; Accorsi et al, 2014 y Ojalvo, 2017) una comunicación dialógica coherente entre ambas partes permite solucionar los problemas laborales, enfocarse en proyectos futuros y evaluar las opiniones y sugerencias de las partes implicadas. Esta idea queda demostrada en esta investigación porque se sustenta en la base teórica de que la comunicación está relacionada con todos los procesos de aprendizajes (la formación doctoral lo es), en el pensamiento crítico y en el trabajo colaborador, que busca la integridad de la persona y utiliza como herramienta necesaria para su efectividad, el diálogo (Costa et al, 2008).

En la medida en que el proceso comunicativo dialógico que se produce entre las partes integrantes de este trabajo sea concebido con un carácter interactivo, recíproco, horizontal, ético e histórico social mucho más efectivos serán los resultados en lo sucesivo. Esta dinámica conversacional en la que se dan intercambios lingüísticos de ida y vuelta, mediado por la palabra y por códigos de carácter cultural posibilita compartir ideas, experiencias, conocimientos, sentimientos y vivencias, conducir a la comprensión mutua, la construcción de significados comunes, la coordinación de las acciones que permite transformar la realidad social. (Pons y González ,2018)

**Comunicación dialógica entre el egresado de la formación doctoral y el funcionario administrativo**

En la investigación realizada las acciones docente-metodológicas propuestas permitieron la comunicación dialógica efectiva entre egresados del PFDCF y los funcionarios de las entidades administrativas. La efectividad se enfocó al aprovechamiento de los logros científico-investigativos en su puesto laboral, el grado de satisfacción con la formación recibida, así como la comprensión de los administrativos de la necesidad de aplicar estos resultados en las diferentes áreas de actuación de este profesional. La triangulación de datos con otros estudios, valida los obtenidos en el estudio donde se comprueba que el aprovechamiento de los resultados científicos en el área de la cultura física y los deportes constituye un valioso eslabón en la cadena de la formación de este profesional. (Bosque, 2017; Almirall y Zaldívar, 2018; Álvarez de Zayas, 2019)

En resumen, de acuerdo con las diferentes acepciones estudiadas por los investigadores antes mencionados, se puede colegir que la ausencia de una comunicación dialógica adecuada en los procesos de aprendizaje impide la socialización de los resultados científico-investigativos y la comprensión de las dificultades que poseen los egresados doctorales en la base laboral por parte de los funcionarios administrativos encargados de la dirección de estos recursos humanos. Las limitaciones metodológicas, las omisiones en los procedimientos administrativos, la falta de orientaciones y desconocimiento de los reglamentos dificultan la comunicación dialógica en el intercambio laboral y profesional para dar cumplimiento a los objetivos proyectados en la ciencia y la técnica.

Aquí radica el aporte de esta investigación que ofreció las acciones docente-metodológicas y los indicadores de evaluación de su factibilidad para potenciar la comunicación dialógica en el proceso de formación doctoral de la FCF de la Universidad de Oriente. Se comprobó un mejoramiento en la comunicación dialógica entre los egresados del Programa Doctoral de Ciencias de la Cultura Física de la Universidad de Oriente y los empleadores administrativos de este recurso humano, con respecto al aprovechamiento de su condición en su puesto laboral, el grado de satisfacción con la formación recibida, así como la satisfacción de los administrativos y egresados.

Como se ha podido observar la comunicación dialógica está en el centro de este proceso formativo doctoral. El resultado final del cumplimiento de estos indicadores evaluativos en el seguimiento al aprovechamiento científico-investigativo de los egresados del Programa de Doctorado en Ciencias de la Cultura Física constituye una herramienta de trabajo para el Centro de Estudios de la FCF de la Universidad

de Oriente. A partir de aquí se puede redimensionar y reorientar la Estrategia de formación doctoral de la Facultad de Cultura Física para el período correspondiente a 2020 – 2025 con el objetivo de optimizar aún más la formación doctoral de los egresados del programa.

### **Conclusiones**

En Santiago de Cuba, la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Oriente desarrolla el proceso de formación doctoral en Cultura Física, que incluye doctorandos de la propia facultad y del territorio, es decir, además de implicar a profesores de la facultad, comprende otros especialistas externos pertenecientes al INDER en toda la provincia. Este proceso se ejecuta mediante el Programa de formación de Doctores en Ciencias de la Cultura Física de la Universidad de Holguín, que privilegia la formación investigativa. El Centro de Estudios de la Cultura Física y Deporte de la referida facultad atiende directamente este proceso. Existe una Estrategia de formación doctoral de la Facultad para el período 2020-2025, cuyas acciones se van desarrollando en dependencia de las particularidades del proceso investigativo de cada doctorando, esta estrategia se articula en correspondencia con la Estrategia de formación doctoral que posee cada departamento docente para el mismo período y en ella la comunicación dialógica entre sus partes integrantes enriquece y dinamiza el diálogo científico-investigativo.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a las instituciones empleadoras de los egresados del Programa de Formación de Doctores en Ciencias de la Cultura Física de la Universidad de Holguín como institución autorizada, a la Universidad de Oriente, a la FCF, al INDER Provincial y sus combinados deportivos, a los egresados doctorales, a todos ellos por sus acertadas opiniones y sugerencias, muchas gracias.



## Referencias bibliográficas

- Accorssi, A., Scarparo, H. y Pizzinato, A. (2014). La dialogicidad como un supuesto ontológico y epistemológico en psicología social: reflexiones a partir de la teoría de las representaciones sociales y la pedagogía de la liberación. La Habana. *Revista de Estudios Sociales*, 1(50), 31-42.
- Addine, F. (2013). *La didáctica general y su enseñanza en la educación superior pedagógica. Aportes e impacto*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Anderson, H. (2012). Relaciones de colaboración y conversaciones dialógicas: ideas para una práctica sensible a lo relacional. *FamilyProcess*, 51(0), 1-20.
- Almirall-Borrego, J. y Zaldívar-Cordón, G. (2018). Modo de actuación del profesional de cultura física, resultados de un proceso. *Revista Deporvida*, Holguín,15(36), 103-116
- Álvarez de Zayas, R. (2019). *La formación del profesor contemporáneo. Currículo y sociedad*. <https://significados.com/destreza>
- Bosque, J. B (2017). *Estrategia para desarrollar la competencia comunicativa de los profesionales de cultura física y el deporte en los estudios de posgrado*. Tesis de Doctorado en ciencias de la Cultura Física. La Habana. UCCF “Manuel Fajardo”.
- Costa, L., Perlo, C. y De la Riestra, R. (2008). Herramientas para la implementación del proceso de diálogo en las organizaciones. *Invenio*, 11(21), 115-128.
- Daza, S.K., Urquiza, M.L. y Navarrete, O. R. (2017). Estrategia para mejorar la gestión del desempeño científico-metodológico del profesor en la extensión universitaria. *Revista Ciencia y Deporte*. La Habana. Volumen 2. Nro. 2.
- Fernández, A. M. (1999). *El desarrollo de habilidades comunicativas*. La Habana. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior.
- Guevara, G. (2019). Análisis documental: Propuestas metodológicas para la transformación en programas de postgrado desde el enfoque socio-formativo. *Revista Atenas*. Vol. 3, Nro. 47, julio-septiembre. <http://atenas.mes.edu.cu>
- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid. Editorial Gredos.
- Negret, J. (2016). Formación ciudadana, cultura física y deporte: estrategia para una formación de calidad. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol.35. No.1. Versión On-line ISSN 0257-4314. La Habana.
- Ojalvo, V. (2017). *Estructura y funciones de la comunicación*. Editorial Félix Varela.

Oliver, E. y Gatt, S. (2010). De los actos comunicativos de poder a los actos comunicativos dialógicos en las aulas organizadas en grupos interactivos. *Signos*, 43(2), 279-29

Ortiz-Torres, E. A. (2008). *Comunicarse y aprender en el aula universitaria*. Tesis de Maestría. Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”.

Pons Rodríguez, N. González Espino, Y. (2018). *Habilidades comunicativas dialógicas para la formación en responsabilidad social universitaria*. Instituto de Farmacia y Alimentos. La Habana.

Ramos, G. y Robert, R. (2016). La formación integral del estudiante en la educación superior. *Revista Maestro y Sociedad. Número Especial 2*. La Habana.

### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Contribuciones de los autores**

*Conceptualización:* Alina Bestard Revilla.

*Curación de datos:* Rosa Elvira Cabrera Acosta.

*Análisis formal:* Liudmila Hernández Soutelo.

*Adquisición de fondos:* Graciela Ramos Romero.

*Investigación:* Guillermina Zaldívar Cordón.

*Metodología:* Alina Bestard Revilla.

*Administración de proyecto:* Alina Bestard Revilla.

*Recursos:* Elizabeth Palma Cardoso.

*Software:* Elizabeth Palma Cardoso.

*Supervisión:* Graciela Ramos Romero.

*Validación:* Rosa Elvira Cabrera Acosta.

*Visualización:* Alina Bestard Revilla.

*Redacción - borrador original:* Alina Bestard Revilla y Liudmila Hernández Soutelo.

*Redacción - revisión y edición:* Alina Bestard Revilla.