

Volumen 6 - Número Especial - Julio/Septiembre 2019

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Homenaje a

Lancelot Cowie

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Ruropa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**ESTRATEGIA FORMATIVA DE INTERVENCIÓN LABORAL DEL GESTOR SOCIOCULTURAL:
EXPERIENCIAS E IMPACTOS DE UNA APLICACIÓN
EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, CUBA**

**TRAINING STRATEGY OF LABOR INTERVENTION OF THE SOCIO-CULTURAL MANAGER:
EXPERIENCES AND IMPACTS OF AN APPLICATION
IN THE UNIVERSITY OF ORIENTE, CUBA**

Drda. Damara Hierrezuelo Alvarado

Universidad de Oriente, Cuba
dagmara@uo.edu.cu

Dra. Yaritza Tardo Fernández

Universidad de Oriente, Cuba
tardo@uo.edu.cu

Fecha de Recepción: 02 de abril de 2019 – **Fecha Revisión:** 20 de abril de 2019

Fecha de Aceptación: 29 de mayo de 2019 – **Fecha de Publicación:** 15 de junio de 2019

Resumen

La formación semipresencial del profesional en Gestión Sociocultural, como mediador y dinamizador de la realidad social, demanda de la comprensión de una praxis educativa que conceda al estudiante un protagonismo participativo en la gestión de su propia educación, para la intervención sociocultural transformadora en los contextos socio-laborales. El presente trabajo presenta una propuesta para la formación interventivo-laboral de este profesional y los resultados alcanzados a partir de su aplicación en la Universidad de Oriente, Cuba, como alternativa que permite elevar la pertinencia formativa este profesional en el contexto. Este estudio se sustentó en el método sistémico estructural-funcional para la elaboración del instrumento formativo y un cuasi-experimento de series cronológicas y prueba estadística no paramétrica de Rangos Señalados y Pares Igualados de Wilcoxon, para la corroboración de los impactos alcanzados a través de la aplicación realizada.

Palabras Claves

Actuación sociocultural – Dinámica interventiva sociocultural – Autogestión – Impactos formativos

Abstract

The blended learning of a professional in Sociocultural Management as a mediator and facilitator of social reality, demands the understanding of an educational praxis that gives the student a participative role in the management of his own education, for the sociocultural transformative intervention in the partner contexts -laboral The present work presents a proposal for the interventive-labor training of this professional and the results achieved from its application in the Universidad de Oriente, Cuba, as an alternative that allows raising the formative relevance of the sociocultural manager in the context. This study was based on the systemic functional structural

Estrategia formativa de intervención laboral del gestor sociocultural: experiencias e impactos de una aplicación en la... pág. 27

method for the development of the training instrument and a quasi-experiment of time series and nonparametric statistical test of Signal Ranges and Matched Pairs of Wilcoxon, for the corroboration of the impacts achieved through the application made.

Keywords

Sociocultural performance – Sociocultural dynamic interventive – Self-management
Formatives impacts

Para Citar este Artículo:

Hierrezuelo Alvarado, Damara y Tardo Fernández, Yaritza. Estrategia formativa de intervención laboral del gestor sociocultural: experiencias e impactos de una aplicación en la Universidad de Oriente, Cuba. Revista Inclusiones Vol: 6 num Esp (2019): 26-49.

Introducción

Las exigencias y necesidades que genera la multiplicidad de contextos socioculturales en los que interactúa el hombre contemporáneo demandan la formación de un profesional capaz de propiciar proyectos multidisciplinarios que favorezcan la producción de cambios en la realidad social, como mediadores y dinamizadores de la misma, a través de un trabajo coherente de gestión sociocultural. Este requerimiento formativo adquiere una connotación mayor en la modalidad de estudio semipresencial, en tanto el contexto de actuación socio-laboral del futuro gestor se convierte en el principal escenario de aplicación de su accionar transformador, en tanto se reconoce que la relación entre el gestor en formación con su contexto laboral “contribuye significativamente a visibilizar su profesión y sus posibilidades para resolver demandas sociales no resueltas por otras profesiones, a partir de la conjugación y sistematización de experiencias y conocimientos personales y/o laborales con los nuevos saberes aprendidos”¹

En consecuencia, la formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural que se forma en este perfil deviene proceso intencional, complejo, de naturaleza holística “que debe conducir a desarrollar alternativas educativas en las cuales estudiantes y profesores puedan verse reflejados como generadores de nuevos modelos, de acuerdo con su realidad”²

En tal sentido este estudio se propone presentar las principales experiencias y resultados obtenidos a través de la aplicación de una estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del gestor en la modalidad semipresencial como instrumento práctico que contribuye al desarrollo de una cultura interventivo-laboral, desde las particularidades de sus contextos de desempeño concreto de este profesional.

Estrategia formativa de intervención sociocultural - laboral del gestor en la semipresencialidad

La estrategia que se propone se sustenta en el modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad³ aportado por estas investigadoras y deviene alternativa pertinente que permite reorientar la dinámica interventivo-laboral de la formación semipresencial del gestor sociocultural, a través de pautas metodológicas⁴ y acciones que contribuyan a su perfeccionamiento. Permite ofrecer una vía para orientar al profesor en el desarrollo de la dinámica interventiva que se propone, la cual incluye otros agentes educativos socializadores como guías y orientadores del proceso. Es contentiva, a su vez, de etapas y momentos que permiten

¹ Manuel Martínez Casanova, *El gestor sociocultural como factor de transformación social*. (Santa Clara: Ediciones Capero, 2011), 52.

² Alba Rosa Pupo Kairus; Eliceo Ramírez Chávez y Elizabeth De la Cruz Valdiviezo, “Modelo de autogestión formativa permanente del profesional del derecho como mediador social”, *Internacional Journal of Humanities and Social Science Invention* Vol: 6 num 6 (2017): 15.

³ Damara Hierrezuelo Alvarado y Yaritza Tardo Fernández, “Modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad”, *Revista Opuntia Brava* Vol: 10 num 3 (2018): 250.

⁴ Damara Hierrezuelo Alvarado y Yaritza Tardo Fernández, “Pautas metodológicas para la intervención sociocultural laboral desde la perspectiva de profesionalización del gestor”, *Revista Electrónica Maestro y Sociedad* Volumen 14: No. 4 (2017): 671.

armonizar los contenidos socioculturales, en un movimiento integrador, a través del diagnóstico, elaboración, implementación y evaluación de acciones para la formación sociocultural del gestor.

La estrategia se concibe como un sistema abierto y flexible, susceptible de ser modificada a partir de los cambios que se van operando en el proceso formativo. Cuenta con una estructura dinámica constituida por acciones interrelacionadas y articuladas que favorecen las relaciones de concordancia entre sus etapas y momentos, mediada por el proyecto sociocultural, en correspondencia con las particularidades de la diversidad de contextos de actuación laboral de los gestores, lo que le confiere la coherencia científico-metodológica necesaria para su implementación en la praxis formativa de este profesional.

De esta forma, la estructura general de la estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del gestor en la semipresencialidad (figura 1) tiene en cuenta:

- Valoración contextual de la dinámica del proceso de formación laboral semipresencial del profesional en Gestión Sociocultural.
- Premisas
- Requisitos
- Objetivo general
- Orientaciones metodológicas para la implementación de la estrategia
- Etapas, sub-etapas, objetivos específicos y acciones formativas propuestas
- Sistema de evaluación



Figura 1
Estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del gestor en la semipresencialidad

El diseño de esta estrategia parte de realizar una valoración contextual de la dinámica del proceso de formación laboral semipresencial del profesional en Gestión Sociocultural, como el momento que permite un análisis integrador del sistema de influencias que determinan las regularidades de la dinámica que se perfecciona y que, por tanto, condicionan las premisas y requisitos necesarios para la concepción, ejecución y evaluación de esta propuesta práctica.

Esta valoración contextual permite, la determinación de las premisas que establecen las circunstancias, en desarrollo, tanto favorable como desfavorable, que condicionan la concepción y puesta en práctica de la estrategia.

Premisas de la estrategia

- Fortalecimiento de las relaciones formativa institucional con vistas al logro de la sistematización de la actuación laboral del gestor sociocultural.
- Posibilidad de aplicar recursos interventivos durante el proceso formativo para garantizar la correspondencia de la dinámica propuesta con las demandas del contexto laboral.
- Insuficiente comprensión, de directivos y de los estudiantes, de las potencialidades formativas de la intervención sociocultural en función de resolver las problemáticas laborales.
- Carácter integrador de la dinámica interventivo-laboral semipresencial a partir de sistematizar las herramientas, recursos y acciones interventivo con las potencialidades de los contextos de actuación del gestor sociocultural.

Sin embargo, la implementación de la estrategia que se propone, no se reduce solo a estas premisas o condicionantes, sino que también debe precisar los requisitos, los cuales emergen, de la valoración contextual realizada, como aspiración que encauza la elaboración y aplicación de la estrategia y condición imprescindible para su existencia y perfeccionamiento.

Requisitos de la estrategia

- Dominio de los métodos, herramientas, acciones, recursos, etapas y procedimientos de intervención sociocultural por parte de los docentes y facilitadores para garantizar elimplementación coherente de lasacciones.
- Sensibilización y responsabilidad de los actores del proceso formativo (docentes y facilitadores) a aceptar cambios en su accionar educativo y profesional, desde una visión transformadora de la intervención sociocultural laboral como cualidad formativa que condiciona cambios en la dinámica de formación semipresencial.
- Clima pedagógico de intercambio y compromiso social, desde una visión transformadora de la intervención sociocultural en contextos laborales, lo que implica cambios en la formación del gestor sociocultural a partir de la resignificación de contenidos, métodos, acciones formativas, sistematización de experiencias, recursos interventivos, conocimientos y habilidades autogestionado.

La precisión de las premisas y requisitos declarados permite determinar el objetivo general, que direcciona la concreción de las acciones y que está dado en: sistematizar la intervención sociocultural laboral en la dinámica del proceso de formación semipresencial del gestor sociocultural para una autogestión pertinente en la diversidad de contextos de actuación.

Orientaciones metodológicas para la implementación de la estrategia

Para la implementación formativa de la estrategia se propone la elaboración previa en los colectivos de año y de la Disciplina Principal Integradora de un sistema integrador de formación interventivo-laboral, a partir de acciones metodológicas, educativas, que permita sistematizar, articular e integrar los contenidos de la gestión sociocultural en las asignaturas del año. Esto posibilita significar los contenidos interventivo-laborales que deben formarse como contenidos profesionales que emergen de la diversidad de contextos laborales.

Lo anterior garantizará una dinámica sociocultural laboral abierta a los constantes cambios en los procesos de gestión sociocultural, pues los contextos de actuación laboral concretos expresan esos cambios de forma más rápida que los rediseños de planes de formación curricular. Se trata, por tanto, de aprovechar las potencialidades formativas de los contenidos interventivos-laborales que emergen del contexto de actuación de los gestores en formación para problematizarlos, interpretarlos y sistematizarlos desde la propia dinámica formativa, pero sin fragmentarlos de la orientación general del diseño curricular, para en esa dinámica, enriquecerlos potenciando el desarrollo de una cultura de actuación sociocultural laboral.

Es por ello, que se sugiere que previamente a la aplicación de esta estrategia, se realicen las siguientes acciones formativas:

- Intercambio inicial con los sujetos implicados en el proceso formativo para socializar los fundamentos teórico-metodológicos que sustentan la estrategia, lo cual podrá desarrollarse a través de:

- La realización de talleres de formación con todos los sujetos participantes en esta dinámica para potenciar el enriquecimiento cultural-profesional grupal e individual.
- La utilización de métodos participativos y técnicas de trabajo grupal para garantizar un proceso de construcción pedagógica conjunta.

- Definición de las responsabilidades de cada participante en la estrategia.

- Planificación de talleres científico-metodológicos sobre la formación interventivo-laboral del gestor sociocultural, donde se logre:

- Establecer una lógica que permita a los sujetos implicados desarrollar sus potencialidades formativas para sistematizar la intervención sociocultural laboral del gestor.
- Implementar la lógica interventivo-laboral a partir de una integración coherente de los contenidos socioculturales de la *Disciplina Principal Integradora* y las particularidades didácticas de las asignaturas que conforman el proceso de formación del profesional.
- Favorecer la motivación del estudiante en su proceso de formación interventivo-laboral, a partir del reconocimiento de la pertinencia de su actuación en la diversidad contextual.
- Familiarizar a los estudiantes con acciones de intervención sociocultural en contextos laborales diversos, que favorezca la indagación, argumentación y búsqueda de soluciones a las

problemáticas reveladas, como autor de su propia transformación y agente de cambio.

- Diseño de los objetivos formativos para garantizar la sistematización de contenidos y métodos específicos para la intervención sociocultural laboral de los estudiantes.

Deben preverse como retos para la aplicación de esta estrategia propuesta en el contexto formativo:

- Enfrentar las resistencias culturales y profesionales que puedan emerger de los contextos y de los sujetos implicados y de los propios actores que interactúan en el proceso formativo.
- Lograr la integración de los agentes educativos involucrados en esta dinámica de formación interventivo-laboral.
- Integración metodológica del proyecto sociocultural a la estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del gestor en la semipresencialidad

Se propone al proyecto sociocultural como herramienta de la gestión del trabajo sociocultural, por considerar su pertinencia para la planificación, ejecución y evaluación de acciones socioculturales dinamizadoras del accionar interventivo del gestor en los contextos comunitarios. El mismo permitirá concebir espacios de colaboración, de intercambio de saberes, entre los gestores en formación y los miembros de la comunidad, para evaluar propuestas de cambio como elementos esenciales de transformación sociocultural.

Se significa al proyecto sociocultural, como método de acción pedagógica para la formación interventivo-laboral del gestor, en tanto posibilita la concepción, implementación y evaluación de acciones de transformación sociocultural durante el proceso formativo. La integración del proyecto en la dinámica que se propone, posibilita armonizar los contenidos socioculturales de las asignaturas con las experiencias previas de los gestores en formación sobre la realidad de los contextos comunitarios, lo que favorece una construcción autogestionada de nuevos significados y sentidos del trabajo interventivo sociocultural.

Desde esta perspectiva, el profesor o facilitador involucra a los estudiantes en la construcción de sus proyectos de intervención laboral, a partir de la detección de problemáticas socioculturales y la aplicación de alternativas de dinamización y mediación sociocultural.

El proyecto sociocultural, propicia así, la comprensión de los contenidos socioculturales para la interacción y construcción por parte de los estudiantes de nuevos conocimientos sobre la realidad sociocultural en la que se interviene, el diagnóstico y determinación de las problemáticas concretas del contexto comunitario, la valoración de alternativas de intervención. Por consiguiente, dichos contenidos socioculturales, emergen como contenidos reales de aprendizaje en la dinámica formativa del gestor, los cuales se articulan en las asignaturas y disciplinas curriculares, generando un perfil profesional que permita su aplicación en los contextos de intervención laboral.

Desde esta concepción, se integra y dinamiza la intervención laboral mediada por el proyecto sociocultural, como método, en el que la dinámica de formación, como entramado relacional de actividad y comunicación, expresa el elemento social de transformación, al garantizar un profesional mejor preparado para el cambio del contexto socio-laboral y de sí mismo.

Este método, entonces, dinamiza el proceso de enseñanza-aprendizaje interventivo-laboral, a partir de su integración con otros métodos de la didáctica general, lo que permite su concreción práctica en la nueva dinámica que se propone. Ellos son: el método problémico, el investigativo, el de búsqueda parcial y de trabajo independiente.

Se sugiere el empleo de los métodos problémicos (conversación heurística), en tanto permite tener en cuenta los conocimientos y experiencias propios de cada estudiante sobre el trabajo sociocultural, sus vivencias y recursos profesionales con los que accede al proceso, por lo que, se establece un conflicto cognitivo entre los conocimientos previos del estudiante y los nuevos, de los cuales debe apropiarse en el proceso de enseñanza aprendizaje. A través de los métodos problémicos, el docente utiliza los contenidos socioculturales teórico-prácticos para que los gestores en formación resuelvan las problemáticas de los contextos sociales en los que intervienen, al conjugar intereses y necesidades formativas de los estudiantes con la comprensión y sistematización de los nuevos contenidos socioculturales.

Estos métodos brindan la posibilidad de desarrollar la dinámica interventiva, pues las situaciones problémicas tienen en sí, no sólo el aspecto del contenido interventivo general de la Disciplina Principal Integradora, sino también lo relacionado con los contenidos interventivos particulares de las asignaturas.

De igual forma, pueden aprovecharse las potencialidades que ofrece el método de búsqueda parcial con el cual el docente facilita el acceso parcial de sus estudiantes a los contenidos socioculturales necesarios para caracterizar una determinada situación problémica de los contextos socio - laborales. De este modo, se estimula la búsqueda profesional de aquellos elementos que no le fueron facilitados durante el proceso de formación, lo que permite al docente propiciar el tránsito de los estudiantes por las fases del proceso de investigación sociocultural, desde un enfoque interventivo.

Los métodos investigativos y de trabajo independiente, se constituyen en alternativas que pueden articularse con los anteriores, en tanto proporcionan al estudiante una eficaz apropiación de la lógica de la indagación científica, en el caso del primero, y de la auto-preparación, en el caso del segundo. Ambos favorecen la solución de alternativas a partir del reconocimiento de la multicausalidad de los problemas profesionales, por la naturaleza diversa y cambiante del contexto sociocultural.

La integración de estos métodos, a su vez, propicia que el proyecto sociocultural pueda asumirse como una vía pertinente para potenciar la solución de diversas problemáticas de los contextos de desempeño, de modo que logren comprender y apropiarse de una cultura de actuación interventivo-laboral, como expresión de la cualidad interventiva que emerge en la nueva dinámica que se propone. Ello condiciona la objetividad formativa en gestión sociocultural, sustentada en la interrelación entre la práctica interventiva profesional en los contextos socio-laborales y la dinamización interventiva que realiza el gestor, como profesional comprometido con un proceso de educación sociocultural profesional.

Esta investigación propone al taller de formación sociocultural, como forma organizativa de la dinámica interventiva, pues propicia organizar didácticamente el proceso de formación del gestor, como espacio de análisis de situaciones o problemáticas reales de los contextos de actuación del estudiante. Esto favorece el intercambio de experiencias y vivencias en función de dar respuesta a diversas tareas y acciones de intervención. Esta forma organizativa, permitirá al docente estructurar la lógica interventiva desde la integración del proyecto sociocultural con los métodos generales de la didáctica. El mismo propone una secuencia metodológica general que puede ser aplicada en las asignaturas de la Disciplina Principal Integradora y en el tratamiento de diferentes contenidos y momentos del proyecto sociocultural, como método de acción pedagógica predominante. La estructura es la siguiente:

- Presentación de la actividad: Finalidad y el aporte del tema para su actuación profesional.
- Organización de los grupos de trabajo: Varias formas de organización en función del tipo de actividad.
- Orientación del trabajo: Se estructuran, diseñan y particularizan actividades y acciones de intervención sociocultural y su forma de presentación.
- Trabajo en los grupos: Asignación de roles como gestores socioculturales: facilitador, asesor, mediador dinamizador, el docente actúa como orientador, apoyando a los grupos de trabajo.
- Presentación y discusión de la propuesta transformadora: utilizando variadas alternativas.
- Evaluación de la propuesta sociocultural: priorizando la co-evaluación.
- La necesidad de integración en la dinámica interventivo-laboral que se propone, del proyecto sociocultural con los métodos generales de la didáctica y su concreción a través del taller de formación, responde a las siguientes expectativas: significación del proyecto sociocultural como método de acción pedagógica, reconocimiento de lo interventivo-laboral, como cualidad resultante y dinamizadora a través del proyecto sociocultural, la sistematización de los contenidos socioculturales como contenidos reales de aprendizaje y el reconocimiento del taller de formación sociocultural como una forma organizativa del proceso.

La estrategia se estructura a partir de la integración de dos etapas y siete sub-etapas, las que se concretan en su correspondiente sistema de acciones formativas, que serán implementadas en diferentes momentos y serán ejecutadas por profesores y estudiantes, como alternativas flexibles de ser transformadas para orientar la dinámica interventivo- laboral que se propone.

Etapas de la estrategia:

- Etapa formativa sociocultural laboral
- Etapa de transformación sociocultural contextualizada

Cada una con sus correspondientes sub-etapas

Etapa formativa sociocultural laboral

Sub-etapa de problematización de situaciones socio-laborales

Objetivo específico: Potenciar la solución de problemáticas emergentes de los contextos laborales, a partir de situar al estudiante frente a las contradicciones subyacentes en ellas, que les permita su aplicación a un problema práctico para su solución desde la perspectiva del trabajo sociocultural.

Acciones formativas

- Incentivar la motivación del estudiante, sus conocimientos, habilidades y recursos previos sobre el trabajo sociocultural comunitario, desde el debate y la reflexión sobre situaciones problemáticas reales de sus contextos de desempeño.
- Determinar los contenidos de las asignaturas que posibilitan el tratamiento de problemáticas socioculturales laborales, como eje teórico-metodológico del trabajo de formación.
- Fomentar el uso de los métodos problémicos, como vía para introducir interrogantes, sobre los contextos laborales, que conduzcan a una valoración de las contradicciones presentes.
- Seleccionar el sistema de conocimientos socioculturales más pertinente (conceptos, categorías y fundamentos desde la perspectiva sociocultural) que permita la exploración y comparación de soluciones diferentes a una misma problemática sociocultural emergida de la realidad.
- Utilizar pedagógicamente el grupo formativo como instrumento que permita dar seguimiento al autodesarrollo interventivo de los estudiantes.

Sub-etapa de contextualización de recursos interventivos

Objetivo específico: Favorecer la precisión y selección de los recursos y herramientas de la intervención sociocultural y su utilización en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios.

Acciones formativas

- Profundizar en las problemáticas socioculturales de los contextos laborales específicos, a partir de una pertinente selección de los recursos, herramientas interventivas, teniendo en cuenta:
 - i. La construcción grupal, como un proceso compartido de aprendizaje.
 - ii. La relación contenidos socioculturales- naturaleza sociocultural de las problemáticas abordadas.
 - iii. La variabilidad de problemas socioculturales del contexto y la selección, planificación, implementación y evaluación de las herramientas y recursos interventivos que permita la toma de decisiones y la realización de acciones interventivas.
 - iv. Las contradicciones de la actividad sociocultural a la que se enfrentan en su práctica laboral.
 - v. La precisión y justificación de cuáles herramientas y recursos interventivos resultan más pertinentes en relación con cada problemática, etapa de intervención y contexto concreto, que permita argumentar la postura asumida en cada caso.

Promover espacios de socialización, a través de: métodos problémicos, técnicas grupales y de animación sociocultural, para potenciar el análisis en relación con los

recursos y herramientas interventivas y su empleo en las etapas de diagnóstico, caracterización e implementación.

- Profundizar en los recursos y herramientas interventivas y las etapas de intervención para el análisis de su aplicabilidad en cada contexto laboral concreto, a través de la aplicación del método de trabajo independiente.
- Propiciar el auto-cuestionamiento sobre la eficacia de la selección de los recursos y herramientas interventivas utilizados en relación con los objetivos de la intervención sociocultural laboral.
- Desarrollar actividades que promuevan la reflexión individual y grupal en relación con el análisis de los recursos y herramientas interventivos apropiados (de reflexión y diálogo: encuentros, debates, seminarios, talleres de formación; propiciadoras de la toma de decisiones y realización: comisiones de trabajo, consejos de participación, asociaciones, entre otros), haciendo hincapié en los aspectos positivos y negativos de su empleo y sus posibilidades de aplicación en correspondencia con las problemáticas socioculturales laborales detectadas.
- Estimular la formulación de hipótesis y nuevas ideas, desde la indagación e interpretación sociocultural en función de la adecuación y validez de las herramientas interventivas a emplear.
- Propiciar confrontaciones en el análisis de las fases, recursos y herramientas de intervención sociocultural, a través del empleo de técnicas grupales, métodos de búsqueda parcial, de elaboración conjunta y dinámicas participativas (juego de roles, juegos de participación y otras técnicas de trabajo grupal y de animación sociocultural), para ofrecer argumentos que justifiquen la tesis que se defienden, sea su posición o no.

Para ello se tendrá en cuenta:

- Preparación previa para la escenificación: definición de misiones, situaciones a problematizar, a partir de las sugerencias del grupo.
- Definición de las pautas para la discusión grupal, como momento de comprensión y transformación de las problemáticas objeto de análisis.
- Delimitación de los criterios para la observación y evaluación de la actividad.

Sub-etapa de autogestión sociocultural laboral

Objetivo específico: Consolidar los mecanismos auto-reguladores de la actividad interventiva sociocultural laboral para analizar posibles alternativas de solución de problemas específicos del contexto laboral.

Acciones formativas

- Estimular los juicios críticos, individuales y grupales, de los referentes socioculturales sistematizados que se valoran, desde el análisis de su aplicabilidad para resolver situaciones propias de la práctica laboral.
- Propiciar la discusión conjunta de nuevas problemáticas y situaciones laborales de mayor nivel de complejidad que permita a los estudiantes la autogestión de herramientas y recursos interventivos socioculturales.
- Consolidar la elaboración, de manera independiente, de alternativas y proyectos socioculturales para estimular el desarrollo de la autonomía del estudiante en

correspondencia con las condiciones de cada contexto laboral específico.

- Propiciar, a través de la implementación de talleres, seminarios y encuentros de debate colectivo, la socialización de los posibles propuestas interventivas y su implementación en la etapa de evaluación, que favorezca la corrección de las acciones interventivas y la valoración de sus posibles efectos.
- Orientar el diseño de acciones socioculturales independientes, que puedan integrarse, paulatinamente y por etapas, a los proyectos socioculturales.
- Propiciar espacios de reflexión, sustentados en el diálogo colaborativo, sobre los resultados individuales y grupales alcanzados en la formación laboral como vía de sistematizar y evaluar la autogestión sociocultural de los estudiantes, teniendo en cuenta:
 - Definición de los criterios para la discusión grupal como momento de comprensión de la problemática sociocultural, estrategias y recursos interventivos para su transformación.
 - Delimitación de los niveles de fundamentación de las problemáticas diagnosticadas y la pertinencia de los recursos, acciones y métodos interventivos a utilizar.
 - Grado de argumentación de las propuestas de acciones en los proyectos en correspondencia con las etapas de la intervención sociocultural.
 - Evaluación de las acciones, recursos y su efectividad para el logro de los resultados esperados.
 - Evaluación del posible impacto en la realidad objeto de intervención a partir de la implementación y valoración de los proyectos y alternativas socioculturales propuestos.
 - Valoración del rol de los gestores socioculturales, a partir del nivel de autonomía alcanzado en la intervención sociocultural laboral.

Sub-etapa de sistematización de la actuación interventiva sociocultural

Objetivo específico: Potenciar la formación del desempeño interventivo del gestor sociocultural para la toma de decisiones en función de la actuación sociocultural contextualizada.

Acciones formativas

- Propiciar el análisis objetivo de los hechos y fenómeno socioculturales que se manifiestan en el contexto de actuación de los estudiantes, de modo que favorezca un mayor acercamiento y comprensión al perfil profesional de la gestión sociocultural.
- Favorecer en los estudiantes la utilización de lógicas interpretativas de las realidades socioculturales de los contextos de actuación que sean contentivas de:
- Objetivos, conceptos, categorías esenciales que permitan orientar la apropiación consciente de los contenidos socioculturales en función de la transformación de su contexto socio-laboral.
- Hechos fundamentales de la actividad profesional a los que pueden enfrentarse en la práctica sociocultural profesional que les permitan revelar los nexos y relaciones entre el objeto de estudio de su profesión y la variabilidad de los fenómenos de la actividad laboral.

Estrategia formativa de intervención laboral del gestor sociocultural: experiencias e impactos de una aplicación en la... pág. 38

- Concientización de la esencia de los modos de actuación profesional que deben caracterizar su desempeño, con posibles propuestas de herramientas metodológicas que puedan utilizar para desarrollar, de forma pertinente, esos modos de actuación.
- Fortalecer el respeto del estudiante hacia su contexto de actuación socio-laboral a través de un análisis conjunto de sus comportamientos enriquecidos desde su cultura de actuación interventiva, para propiciar un proceder responsable al reforzar su motivación y compromiso con el cambio.
- Precisar la amplitud y variedad de las propuestas interventivas en correspondencia con las diferentes modalidades de la gestión sociocultural, ya que estas pueden variar según las necesidades y exigencias de los contextos socio-laborales.

Etapas de transformación sociocultural profesional

Objetivo general: Construir la práctica interventiva sociocultural como vía para la transformación del contexto socio-laboral, desde una cosmovisión humanista del desempeño educativo del gestor.

Esta etapa se concreta en las siguientes sub-etapas:

Sub-etapa de mediación sociocultural contextualizada

Objetivo específico: Potenciar los procesos de mediación sociocultural desde la formación de recursos profesionales para la negociación, interacción y comunicación en la variedad de contextos comunitarios, que favorezca el carácter dialógico y participativo del accionar sociocultural.

Acciones formativas

- Utilizar situaciones problemáticas reales en las que prevalezcan conflictos, desacuerdos sociales, para favorecer el razonamiento crítico del gestor y la toma de decisiones para mediar en dichos conflictos.
- Recrear los posibles roles que se pueden asumir en la solución de situaciones problemáticas reales, que les permita modular su propia actuación en el seno del grupo, desde una construcción colectiva y respetuosa.
- Posibilitar la utilización del conflicto y la crisis que generan las propias problemáticas socioculturales de los contextos específicos de actuación, como oportunidad de cambio y de crecimiento para las personas implicadas.
- Conformación de grupos de trabajos heterogéneos, a partir de las características de los contextos de desempeño reales de los estudiantes, sus intereses, necesidades y potencialidades, lo que permitirá el análisis desde diferentes cosmovisiones.
- Emplear el análisis colectivo, el debate, para la solución de problemáticas aportadas por los estudiantes, en las que se promueva el intercambio de ideas y la polémica, para llegar a un consenso sobre las acciones de mediación pertinentes, a utilizar en correspondencia con los conflictos detectados.

Entrenar para la negociación y el consenso, lo que debe generar:

- La interrelación entre los diferentes espacios de participación y actores sociales, partiendo de los intereses de los agentes comunitarios y de los recursos disponibles.
- La utilización de un lenguaje respetuoso para que cada sujeto pueda expresar lo que piensa respecto a su actuación sociocultural en los contextos laborales, con un sentido ético y profesional.
- Utilizar técnicas de gestión de conflictos en la comunidad a través de dinámicas de participación grupal que permita a los estudiantes emplearlas conscientemente en la diversidad contextual (escucha activa, parafraseo, reformulación de ideas, connotación positiva, lluvia de ideas, tender puentes, subirse al balcón, hacer de abogado del diablo, el espejo, la paja en el ojo ajeno y otras)

Sub-etapa de dinamización interventiva profesional

Objetivo específico: Movilizar la actividad profesional del gestor en función de la participación sociocultural de los actores comunitarios, para estimular la creatividad en función de la transformación de los contextos.

Acciones formativas:

- Estimular la sensibilización y concientización del rol del estudiante como gestor y agente de cambio sociocultural a partir de implementar acciones de promoción, animación y recreación, como herramientas de la gestión sociocultural.
- Sistematizar las diferencias entre las herramientas metodológicas de la gestión sociocultural y la conveniencia de su aplicación según las diversas problemáticas a transformar.
- Fortalecer, a través del uso de métodos y técnicas participativas de movilización y producción (elección de posiciones, tormenta de ideas, oraciones incompletas, paseo del recuerdo, tradiciones orales, etc.), el diseño e implementación de acciones socioculturales según las necesidades y potencialidades determinadas, desde la confrontación y el debate.

Posibilitar que en el proceso de dinamización sociocultural se identifiquen:

- Los agentes de la comunidad, sus motivaciones, nivel de implicación y participación.
- Los diferentes espacios, órganos de participación sociocultural y recursos socioculturales.
- Propiciar la diversificación en las formas de presentación, ejecución, defensa y evaluación de las propuestas de proyectos y acciones interventivas a ejecutar, a través de técnicas de trabajo en grupo, juego de roles, entre otras.
- Estimular las posibilidades creativas del grupo, en función del diseño de acciones socioculturales dirigidas a la expresión y la creación, el entretenimiento, la formación y la difusión entre otras.
- Potenciar la generalización de trabajos investigativos y laborales que se concreten en la propuesta de acciones y proyectos socioculturales para ofrecer soluciones novedosas a las problemáticas contextuales.

Sub-etapa de construcción sociocultural profesional

Objetivo específico: Generalizar la práctica interventivo-sociocultural a partir de la construcción de proyectos de transformación del contexto comunitario sobre la base de una perspectiva sociocultural de su quehacer profesional como educador.

Acciones formativas

- Desarrollar en el estudiante la capacidad de autoevaluación de sus conocimientos y habilidades socioculturales transformadoras desde la auto-reflexión crítica (cuáles han sido las limitaciones del desempeño, qué dificultades se han superado, qué implicaciones tiene para el futuro, cuáles son los intereses personales y colectivos involucrados, etc.) que condicione la asunción de patrones profesionales de comprometimiento y honestidad profesional.
- Implementar espacios formativos socioculturales que conjuguen la intencionalidad interventivo-laboral, evaluando, el nivel de autogestión alcanzado, la responsabilidad en la realización y cumplimiento de la acción transformadora y la toma de decisiones con un mayor grado de concientización de la misión social del estudiante.
- Crear espacios de construcción investigativo-sociocultural, como recuso de formación, que permita evaluar la pertinencia de las propuestas interventivas de los estudiantes.
- Potenciar la asunción de una posición activa del estudiante ante las tareas formativas como expresión de la búsqueda consciente de la solución a los problemas, de la elevación de la confianza en sí mismo, su autonomía para resolver situaciones críticas, utilizando recursos creativos.
- Estimular la construcción y evaluación del proyecto sociocultural de los estudiantes desde una perspectiva integradora que favorezca el auto-perfeccionamiento constante de su práctica interventiva a partir de su responsabilidad como educador sociocultural.
- Potenciar la praxis profesional del estudiante, centrada en el reconocimiento del ser humano como sujeto educable, que lo pondere como protagonista permanente de su proceso de educación sociocultural. Para ello, se aprovecharán los espacios de confrontación, métodos de elaboración conjunta y participativos, que permitan al estudiante construir su propia actuación interventiva sociocultural desde el respeto al hombre, a sus normas de convivencia, comportamientos, saberes y experiencias.

Sistema de control y evaluación de la estrategia:

Objetivo: Valorar las transformaciones cualitativas en la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural, a través de la precisión del nivel de eficiencia de las acciones que se ejecutaron en las etapas propuestas. Se concibe la evaluación a partir de comparar la información que se va obteniendo y la valoración de la efectividad de las acciones, lo cual implica que la evaluación inicia desde la socialización de la estrategia, considerando la motivación lograda y la disposición de los sujetos implicados para su implementación, por lo que no constituye un último estadio en la concreción de la misma, sino un elemento dinamizador de cada una de sus etapas. Los patrones de logros que se proponen se sustentan en una escala de dos niveles evaluativos en correspondencia con las habilidades profesionales sistematizadas a lo largo de los cinco años de la carrera.

Criterios de evaluación:

Nivel de formación sociocultural laboral

INDICADORES	PATRONES DE LOGROS	ESCALA EVALUATIVA			
		Excele nte	Bien	Re gul ar	Mal
Valoración de las problemáticas socioculturales a partir de la diversidad de contextos socio-laborales. 1er y 2do año	Identificar, jerarquizar y precisar las problemáticas del contexto laboral de desempeño más pertinentes y apremiantes de solución desde la gestión sociocultural.				
	Contrastar diferentes teorías, herramientas, recursos interventivos, en relación con los problemas revelados en el contexto de actuación laboral concreto.				
	Determinar las contradicciones, características de los escenarios socioculturales concretos, intereses, potencialidades y expectativas de los sujetos de la comunidad objeto de intervención.				
	Identificar elementos objetivos y subjetivos que determinan la naturaleza de la problemática sociocultural a transformar.				
Empleo de recursos y herramientas interventivas para la transformación sociocultural 1er y 2do año	Reconocimiento de los recursos y herramientas interventivas en correspondencia con las etapas de intervención				
	Justificar la selección de los recursos y herramientas interventivas a partir de reconocer los aspectos positivos y negativos de su empleo en la variedad de contextos concretos.				

	Analizar las posibles alternativas de solución al problema detectado desde la perspectiva de la intervención sociocultural.				
Logro de una actuación interventiva en relación con la complejidad del contexto socio-laboral. 3er año	Diseñar acciones interventivas a partir de las necesidades emergentes de los contextos de transformación.				
	Analizar la validez de las acciones interventivas diseñadas para la toma de decisiones en función de la transformación del contexto sociocultural.				
	Rediseñar y rectificar las estrategias, acciones, recursos, herramientas interventivos propuestos a partir de los logros, dificultades y problemáticas contextuales emergentes.				
Potencialidades para la autogestión desde la formación sociocultural laboral 3er año	Nivel de reflexión y autonomía demostrado en la elaboración de acciones de intervención sociocultural.				
	Viabilidad de los proyectos socioculturales propuestos en correspondencia con la problemática a transformar.				

Nivel de transformación sociocultural contextualizada

INDICADORES	PATRONES DE LOGROS	ESCALA EVALUATIVA			
		Excelente	Bien	Regular	Mal
Potencialidades para la mediación sociocultural a partir de recursos de gestión de conflictos. 3er y 4to año	Empleo correcto de técnicas de gestión de conflictos en la comunidad a partir de la realidad sociocultural.				
	Identificar las distintas posiciones e intereses de los sujetos con los que interactúa.				
	Nivel de negociación y diálogo logrado a través de discursos y fórmulas comunicativas respetuosas.				
Logro de una dinamización sociocultural en función de la participación de los actores sociales. 3er y 4to año	Empleo eficiente de métodos y técnicas participativas de movilización y producción según las necesidades y potencialidades contextuales.				
	Calidad de las acciones socioculturales implementadas desde la animación, promoción y recreación.				
Potencialidades para la transformación sociocultural desde	Evaluar la pertinencia e impacto de las acciones interventivas implementadas a través del proyecto sociocultural.				

un accionar educativo y transformador. 5to año	Nivel de autonomía, compromiso y responsabilidad para resolver situaciones socioculturales utilizando recursos creativos.				
--	---	--	--	--	--

Implementación de la estrategia formativa desde los contenidos de la Gestión Sociocultural

Para corroborar la efectividad de la estrategia formativa, se aplicó parcialmente la misma en el segundo año de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo en la Universidad de Oriente. La selección obedece, fundamentalmente, a la intención de sistematizar la propuesta en un mismo grupo de estudiantes desde su incorporación a la carrera hasta la culminación de su formación profesional como futuros gestores. Esta aplicación parcial contempló solo el segundo semestre de primer año donde comienzan a impartirse las modalidades de la gestión sociocultural con las asignaturas de Gestión de la Información y el Conocimiento (curso 2017-2018), Gestión Cultural y Gestión Medioambiental (2018-2019), en el primer y segundo semestre del segundo año, respectivamente. Esto permitió identificar los cambios cualitativos experimentados por los estudiantes en correspondencia con la primera dimensión de la dinámica interventiva según las habilidades profesionales definidas para el ciclo.

La metodología empleada se sustentó en los siguientes pasos:

1. Diagnóstico inicial del grupo seleccionado antes de la aplicación de la estrategia.
2. Implementación de la estrategia formativa a través de una de las asignaturas de la Gestión Sociocultural impartidas a lo largo del ciclo formativo.
4. Selección y aplicación de una prueba estadística apropiada.
5. Valoración de los resultados e impactos obtenidos con la aplicación.

Diagnóstico inicial del grupo seleccionado antes de la aplicación de la estrategia

Se escogió un grupo heterogéneo de 17 estudiantes, de ellos 13 mujeres y 4 hombres, todos del municipio de Santiago de Cuba. La edad de sus miembros oscila entre los 22 y los 55 años. Todos poseen una cultura elemental de la profesión recibidas a partir de la asignatura *Introducción a la gestión sociocultural para el desarrollo*, durante el primer semestre de primer año. En su composición la mayoría trabaja, con una diversificación de roles y dependencias (5 no tenían vínculo laboral al iniciar la experiencia), lo que facilita la autogestión e interpretación de informaciones relacionadas con diversas fuentes socioculturales. Se aprecian relaciones interpersonales adecuadas, lo que favorece la integración grupal e interventiva.

A este grupo se le realizó un diagnóstico inicial, lo que permitió evaluar el desarrollo de las potencialidades interventivas socioculturales de los estudiantes antes de la aplicación parcial del instrumento, en correspondencia con los patrones de logros establecidos según las dimensiones y etapas del constructo teórico y la estrategia propuesta. Los patrones de logros evaluados comprenden solo los indicadores de: valoración de las problemáticas socioculturales a partir de la diversidad de contextos socio-laborales y el empleo de recursos y herramientas interventivas para la transformación sociocultural como parte del primer nivel de formación sociocultural laboral, los cuales se corresponden con las habilidades profesionales: identificar, diagnosticar y caracterizar problemáticas de los contextos socioculturales definidas para este ciclo (primer y segundo año de la carrera).

Implementación de la estrategia formativa a través de una de las asignaturas de la Gestión Sociocultural impartidas a lo largo del ciclo formativo

Con el objetivo de clarificar la aplicación realizada se muestra un ejemplo de situación profesional concreta el cual fue defendido por un equipo de estudiantes del grupo. Esta situación se constituyó en trabajo de curso para la evaluación de la asignatura *Gestión de la Información y el Conocimiento* recibida en el segundo semestre de primer año.

Orientación inicial: La situación problemática muestra el comportamiento de una comunidad laboral, que a partir de su objeto social, diseña su dinámica de trabajo. Esto permite al profesor mediador de la acción formativa presentar, intencionalmente, una propuesta no acabada de la caracterización de esta comunidad como punto de partida para que los estudiantes puedan identificar las problemáticas socioculturales que emergen y jerarquicen las que se correspondan con la gestión de la información y el conocimiento.

Situación profesional: La Central Termoeléctrica “Antonio Maceo” del municipio Santiago de Cuba cuenta con 1334 trabajadores. Tiene como objetivo: la generación de energía eléctrica y su entrega al sistema energético nacional. Este objeto social diversifica las instalaciones, desempeños laborales-profesionales, recursos, interacciones sociales, niveles y volumen informacional que la hacen una comunidad laboral cerrada y compleja, por cuestiones de seguridad, donde resulta de vital importancia la implementación vertical y horizontal de la información y la capacitación de los recursos humanos, como ejes transversales de la eficiencia empresarial. Sin embargo entre las áreas no hay una interrelación directa, se especializan en sus funciones y no pueden asumir las de otra, aunque tiene personal calificado, lo que se refleja en la metas diferentes que se proponen y en la trasmisión parcializada de las informaciones y orientaciones de trabajo que hacen los jefes a nivel de brigada y área.

Como parte de la superación se diseñan acciones que permiten la utilización correcta de los generadores de tecnología de punta, lo que ocurre principalmente fuera del territorio, lo que incide en que se capaciten los especialistas que luego multiplicarán la preparación. Se revelan como un colectivo comprometido con la eficiencia, pero en su mayoría no muestran interés por una superación profesional que no tenga relación directa con la ingeniería eléctrica en tanto no sirve para cambiar de salario. Dentro de las principales actividades que realizan para la socialización e intercambio se destacan el Encuentro de Innovadores y Racionalizadores y el Fórum de Ciencia y Técnica.

El objetivo que se perseguía con esta situación profesional era que los estudiantes identificaran las problemáticas socioculturales en la situación profesional objeto de análisis utilizando herramientas y recursos interventivos para la gestión de la información y el conocimiento.

Selección y aplicación de una prueba estadística apropiada

Durante la implementación de la estrategia, a partir de la situación profesional declarada en la asignatura *Gestión de la Información y el Conocimiento* ya mencionada, se realizó un estudio explicativo con hipótesis causal en el segundo semestre de primer año. El diseño utilizado fue un cuasi-experimento de series cronológicas, para analizar efectos a mediano plazo, al aplicar en más de una ocasión el tratamiento experimental. No contó con la posibilidad de asignar al azar a los sujetos en el grupo experimental.

Además, el estudio no tuvo grupo control, porque solo existía un solo grupo de Gestión Sociocultural en la modalidad semipresencial en el segundo año, con una matrícula reducida. En el primer semestre de primer año se les aplicaron varias pruebas, y a partir del segundo semestre del primer año y en el primer semestre de segundo año se le administró el tratamiento experimental a través de la variable independiente.

Debe señalarse que el estudio realizado es explicativo porque va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. Está dirigido a explicar las causas que condicionan el fortalecimiento de la pertinencia social de la intervención sociocultural laboral en diversos contextos por el futuro profesional. La *pertinencia social de la intervención sociocultural laboral* es un constructo teórico, la cual constituye la variable dependiente. Pero esta variable no permite ser observada en toda su complejidad en la realidad pedagógica, por lo que se evalúa a partir del *puntaje total de los patrones de logros* que conforman a los dos indicadores declarados, lo cual se constituye en la variable dependiente operativa.

La hipótesis del estudio es causal, porque las causas develadas en la investigación se tratan en la estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del profesional en Gestión Sociocultural en la semipresencialidad, la cual se constituye en la variable independiente de la investigación. Además, a nivel operativo predice que la aplicación de esta variable independiente incrementará el *puntaje total de los patrones de logro*.

Se utilizó en varias ocasiones la prueba estadística no paramétrica de Rangos Señalados y Pares Iguales de Wilcoxon, pues cumple con todas las características de la escala ordinal utilizada y las condiciones del estudio.

Sobre la base de los aspectos anteriores se formularon las siguientes hipótesis:

- Hipótesis nula Ho: el puntaje total de los patrones de logro no difiere antes y después de aplicada la estrategia formativa.
- Hipótesis alternativa Ha: el puntaje total de los patrones de logro difiere antes y después de aplicada la estrategia formativa.

Nivel de significación: se prefijó $\alpha = 0.05$

Caso A: antes de aplicada la estrategia (diagnóstico inicial) y después de aplicada (primer diagnóstico).

Utilizando el software STATISTICA 9.0, se pudo rechazar la hipótesis nula, concluyéndose que el puntaje total de los patrones de logro antes y después (para el primer diagnóstico) de aplicada la estrategia formativa difiere.

		Wilcoxon Matched Pairs Test (Spreadsheet4) Marked tests are significant at p <,05000			
Pair of Variables		Valid N	T	Z	p-level
ANTES	& DESPUÉS 1	17	3,000	2,667	0,008

Caso B: antes de aplicada la estrategia (diagnóstico inicial) y después de aplicada (segundo diagnóstico).

De igual modo, utilizando el software STATISTICA 9.0, se pudo rechazar la hipótesis nula, concluyéndose que el puntaje total de los patrones de logro antes y después (para el segundo diagnóstico) de aplicada la estrategia formativa difiere.

Wilcoxon Matched Pairs Test (Spreadsheet4)				
Marked tests are significant at p <,05000				
Pair of Variables	Valid N	T	Z	p-level
ANTES & DESPUÉS 2	17	0,00	3,621	0,000

Caso C: se comparó el *puntaje total de los patrones de logros* después de aplicada la estrategia en el primer diagnóstico y en el segundo diagnóstico.

Sobre la base de los aspectos anteriores se formularon las siguientes hipótesis:

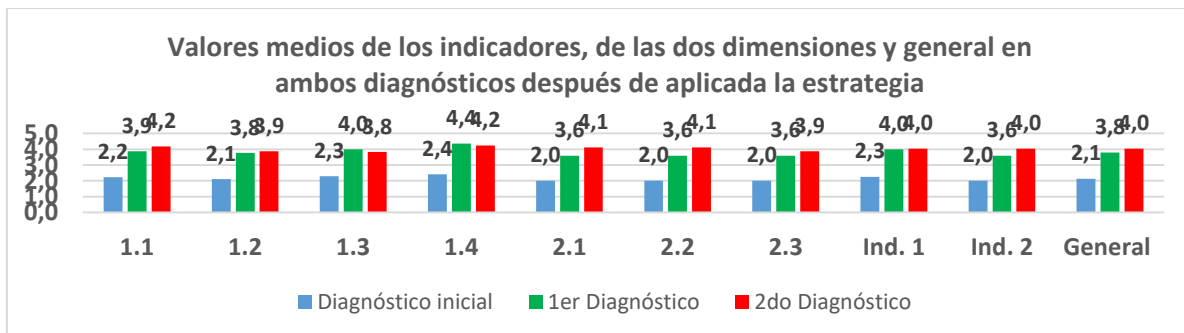
- Hipótesis nula Ho: el puntaje total de los patrones de logro no difiere en el primer y en el segundo diagnóstico, una vez aplicada la estrategia formativa.
- Hipótesis alternativa Ha: el puntaje total de los patrones de logro difiere en el primer y en el segundo diagnóstico, una vez aplicada la estrategia formativa.

Nivel de significación: se prefijó $\alpha = 0.05$

Se pudo rechazar la hipótesis nula, concluyéndose el puntaje total de los patrones de logro difiere en el primer y en el segundo diagnóstico, una vez aplicada la estrategia formativa.

Wilcoxon Matched Pairs Test (Spreadsheet4)				
Marked tests are significant at p <,05000				
Pair of Variables	Valid N	T	Z	p-level
DESPUÉS 1 & DESPUÉS	17	0,00	3,621	0,000

El análisis de los datos permitió revelar resultados superiores en la misma medida que se continúa sistematizando el instrumento a través del tiempo (Anexos 8 y 9), lo que demuestra la pertinencia de su aplicación a lo largo de toda la formación profesional del gestor sociocultural, como se expresa en el gráfico siguiente:



Valoración de los resultados e impactos obtenidos con la aplicación.

Desde la gestión de la información y el conocimiento, los estudiantes contrastaron diferentes perspectivas teóricas del ciclo de vida de este proceso, lo que les permitió asumir una postura crítica en relación al contexto laboral objeto de análisis. Identificaron las principales problemáticas socioculturales, dadas en: insuficiente comunicación vertical lo que limita la trasmisión de la información desde el nivel directivo al nivel operario; limitadas herramientas comunicativas que no permiten la interrelación entre las áreas; el diseño de las acciones de capacitación se realizan sobre las necesidades contingentes y orientadas al desempeño laboral concreto; no hay una diversificación de acciones de socialización del conocimiento desde el ámbito empresarial.

- De igual forma, reconocieron las potencialidades, necesidades y expectativas de miembros de la comunidad laboral, expresadas en el nivel de compromiso con la eficiencia empresarial, alto nivel de preparación profesional y técnica de los trabajadores, cuentan con una infraestructura tecnológica y un aseguramiento económico que les permiten sustentar su gestión empresarial.
- Desde esta lógica desplegada los estudiantes valoraron los recursos y herramientas interventivas en función del contexto de análisis según el ciclo de vida del proceso de gestión de la información y el conocimiento, concretado en actividades de reflexión y diálogo (encuentros con los trabajadores); de formación y capacitación de personal (talleres de formación con directivos de niveles superior e intermedio para sensibilizarlos con las limitaciones y fortalezas de la gestión empresarial en función de la información y el conocimiento; de prospección de necesidades (debate, reuniones de trabajo). Se utilizaron otros métodos y técnicas empíricas: observación, encuestas, entrevistas y la revisión de documentos de gestión empresarial. Lo anterior garantizó que justificaran la selección de los recursos y herramientas interventivas a partir de reconocer los aspectos positivos y negativos en correspondencia con las potencialidades.
- A partir de la aplicación de recursos y herramientas interventivas utilizadas para profundizar en la realidad sociocultural, determinaron que las insuficiencias estaban en la organización y difusión como etapas de la gestión de la información y en la no concepción de la capacitación como un proceso estratégico. Esto les permitió elaborar y jerarquizar las problemáticas más esenciales reveladas en: limitada comunicación informativa que se manifiesta a través de una insuficiente socialización de las informaciones desde los niveles intermedios de mando y hasta el nivel operario, lo que genera incomprendiones entre miembros del colectivo.

Por consiguiente, analizaron y propusieron diferentes alternativas de solución al problema detectado desde la perspectiva de la intervención sociocultural, las cuales se expresaron fundamentalmente en:

- Diseño, elaboración circulación digital e impresión del boletín informativo “El Maceito”, con una periodicidad mensual.
- Diseño e instalación en dispositivos móviles y computadoras, de clientes externos e internos de aplicación digital 2050000 Mwh.
- Organización de la Oficina de Documentación e Investigación de la CTE “Antonio Maceo”
- Realización del Encuentro de Mujeres y hombres creadores del sector eléctrico.
- Diseño e Implementación de acciones socioculturales comunitarias y de educación energética.

Durante la aplicación parcial de la estrategia propuesta, se ha revelado una tendencia satisfactoria de perfeccionamiento de la formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural en la semipresencialidad, a partir del desarrollo de una lógica de intervención sociocultural labora, revelándose como principales impactos:

- Realización de trabajos de curso con propuestas de transformación a problemáticas socioculturales de los contextos laborales utilizando diferentes modalidades de la gestión sociocultural.
- Se aprecian en los estudiantes un actuar más comprometido y responsable con sus contextos laborales.
- Mayor motivación y disposición para planificar, implementar y evaluar sus recursos interventivos, expresados desde la fase del proyecto sociocultural que se potencia en las asignatura del año, lo que se tradujo en una gestión más protagónica de sus propias acciones interventivas contextualizadas.
- Mayor reconocimiento de la pertinencia social de la profesión, lo que se evidenció a partir de una mayor integración institucional, estableciéndose nuevas relaciones de colaboración
- Se fortaleció el trabajo científico-metodológico de la carrera, con lo cual se definió como objetivo metodológico del período de aplicación: el perfeccionamiento de la formación laboral del gestor en el Curso por Encuentro. Esto permitió: la determinación de los indicadores de eficiencia de la Práctica Laboral Investigativa de la carrera, la elaboración de su estrategia y el rediseño de sus guías.
- Incorporación de 4 estudiantes sin vínculo laboral a cursos de habilitación y capacitación para futuras opciones de trabajo, lo que permitió su posterior incorporación al mercado laboral.
- Se declararon 3 nuevas unidades docentes y 8 especialistas provenientes de los propios escenarios laborales se desempeñaron como asesores y cotutores de los Trabajos de Curso de los estudiantes.
- Se logró incluir en el 100% de los programas de las asignaturas de la Disciplina Principal Integradora los contenidos interventivos propuestos de forma pertinente.
- Se incrementó el número de problemáticas socioculturales territoriales identificadas (16) y aumentó el número de profesionales del territorio (5 nuevas incorporaciones) y el 100% estudiantes incorporados como colaboradores al Proyecto de la carrera.
- Se perfeccionó el currículo optativo-electivo, en función de las esferas de actuación, con la aprobación de una asignatura: Formación pedagógica del gestor sociocultural, así mismo, se incorporaron contenidos interventivos en la asignatura: *Tiempo libre, ocio y recreación*.

Conclusiones

La estrategia formativa de intervención sociocultural laboral del Gestor en la semipresencialidad, tiene un carácter pedagógico y deviene instrumento práctico encaminado a sistematizar la intervención sociocultural laboral en la dinámica del proceso de formación semipresencial del gestor sociocultural para una autogestión pertinente en la diversidad de contextos de actuación. El desarrollo de la estrategia, a partir de su aplicación a una situación profesional, permitió ilustrar la intencionalidad formativa de la misma, al concretar este instrumento práctico a un caso particular, resultando de gran utilidad para la implementación desarrollada al mostrar una forma viable de emplear este instrumento para perfeccionar la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad.

Los resultados alcanzados a través de la implementación realizada en el primer y segundo año de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo en la Universidad de Oriente, Cuba, permitió constatar la eficacia de este instrumento para perfeccionar la praxis sociocultural de este futuro profesional, a partir de revelar una evolución progresiva en su actuación interventivo-laboral e impactos formativos y sociales que dan cuenta de la pertinencia formativa de esta aplicación a lo largo de todo el proceso formativo.

Bibliografía

Hierrezuelo Alvarado, Damara y Tardo Fernández, Yaritza. "Modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad". Revista Opuntia Brava. Vol 10: num 3 (2018): 250-259.

Hierrezuelo Alvarado, Damara y Tardo Fernández, Yaritza. "Pautas metodológicas para la intervención sociocultural laboral desde la perspectiva de profesionalización del gestor". Revista Electrónica Maestro y Sociedad. Vol 14 num 4 (2017): 671-682.

Martínez Casanova, Manuel. El gestor sociocultural como factor de transformación social. Santa Clara: Ediciones Capero. 2011.

Pupo Kairus, Alba Rosa; Ramírez Chávez, Eliceo y De la Cruz Valdiviezo, Elizabeth. "Modelo de autogestión formativa permanente del profesional del derecho como mediador social". International Journal of Humanities and Social Science Invention Vol 6 num 6 (2017): 15-24.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.