

**PAUTAS METODOLÓGICAS PARA LA INTERVENCIÓN SOCIOCULTURAL
LABORAL DEL GESTOR**

INTERVENCIÓN SOCIOCULTURAL LABORAL DEL GESTOR

AUTORES: Msc. Damara Hierrezuelo Alvarado¹Dr C. Yaritza Tardo Fernández ²DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: dagmara@uo.edu.cu

Fecha de recepción: 26 - 03 - 2017

Fecha de aceptación: 22 - 07 - 2017

RESUMEN: Se realiza un análisis teórico-metodológico de la formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural para el Desarrollo, lo que permite reconocer la necesidad de potenciar, desde el propio proceso formativo, una cultura de actuación sociocultural en la diversidad de contextos laborales. Se proponen, además, pautas metodológicas para el tratamiento de la intervención sociocultural en dicho proceso, como alternativa didáctica que permite sistematizar, en un movimiento didáctico integrador, los recursos y etapas de la intervención sociocultural en correspondencia con los contextos laborales de desempeño del gestor sociocultural. Lo anterior favorece el desarrollo de una cultura de actuación sociocultural laboral de dicho profesional desde la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad contextual, de manera comprometida y transformadora.

PALABRAS CLAVE: intervención sociocultural laboral, pautas metodológicas, gestor sociocultural, contextos laborales.

**METHODOLOGICAL GUIDELINES FOR THE LABOR- SOCIOCULTURAL
INTERVENTION FROM THE PERSPECTIVE OF SOCIOCULTURAL MANEGER**

ABSTRACT: A theoretical and methodological analysis of the professional training on Sociocultural Maneger is performed, which allows recognizing the need to promote, from the learning process, a culture of sociocultural diversity performance in work contexts. Methodological guidelines for the treatment of sociocultural intervention in this process are further proposed, as teaching

¹ Máster en Ciencias de la Educación Superior. Profesora auxiliar del Departamento de Estudios Socioculturales. Facultad de Humanidades. Universidad de Oriente. Especialista en Español Literatura y Trabajo Comunitario.

² Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular del Centro de Estudios Pedagógicos "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente. Especialista en Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior.

alternatives that allows systematizing in integrated movement training, resources and sociocultural stages of intervention in line with labor-sociocultural contexts of performance. This favors the development of the professional cultural performance from the detection, investigation and intervention processes of cultural diversity in the context, in an engaged and transformative way.

KEYWORDS: labor-sociocultural intervention, methodological guidelines, sociocultural manager, work contexts.

INTRODUCCIÓN

El contexto comunitario ocupa, en la actualidad, un lugar privilegiado en las investigaciones sociales y formativas contemporáneas, lo que se fundamenta en la importancia que otorga al individuo y a los distintos grupos sociales a partir de reconocer las potencialidades que tiene este espacio como lugar privilegiado en los procesos de adaptación y progreso de una sociedad. En este sentido, resulta necesario formar un profesional capaz de enfrentar un trabajo especializado de detección, investigación e intervención sociocultural en las comunidades, que promueva la creatividad colectiva y la toma de decisiones en la transformación del contexto y de sí mismo. Esto se constituye, entonces, en uno de los retos principales que tiene la formación del profesional de los Estudios Socioculturales.

El ejercicio de esta profesión supone, entonces, la formación científico y ética de los futuros graduados que, ante todo, deben tener conciencia y un actuar comprometido y responsable en la práctica social, “pues a medida que los procesos sociales se complejizan, los proyectos culturales requieren, en su concepción y realización, de un mayor nivel de preparación teórica y práctica, tanto de los que conciben y dirigen la actividad social cultural, como de los que la ejecutan” (Plan de Estudios E de la carrera de Gestión Sociocultural, 2015: 2).

Al respecto las insatisfacciones en el desempeño de este profesional en la Universidad de Oriente, revelado a través de la aplicación de métodos y técnicas de investigación científica, que incluyeron: encuestas a profesores y estudiantes, entrevistas a directivos y facilitadores del proceso, así como la observación de actividades docentes y revisión documental, permitieron corroborar las siguientes insuficiencias:

- Insuficiente empleo de recursos interventivos teórico-prácticos para diagnosticar los problemas socioculturales de los contextos concretos de desempeño.
- Limitaciones para determinar y jerarquizar diversas problemáticas socioculturales, a partir de las especificidades metodológicas de la intervención sociocultural.

- Limitaciones para elaborar e implementar proyectos de desarrollo sociocultural en correspondencia con las necesidades, intereses y potencialidades de los contextos comunitarios.
- Limitada disposición a desarrollar acciones interventivas en correspondencia con las contradicciones y necesidades socioculturales detectadas en los contextos comunitarios concretos.

A partir de la revelación de estas manifestaciones y desde la cultura epistemológica y experiencia docente de las investigadoras, fue posible determinar como *problema* el insuficiente desempeño del profesional de Estudios Socioculturales en relación con la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad contextual comunitaria, lo que limita su pertinencia social como gestor sociocultural.

Esta situación disfuncional, a partir del análisis realizado en este estudio, tiene entre sus posibles *causas*:

- Limitada concepción teórico-metodológica del proceso de formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural, que no argumenta suficientemente la formación de una pertinente cultura de actuación sociocultural laboral, en correspondencia con las demandas de la diversidad del contexto.
- Insuficiente tratamiento didáctico-metodológico a la formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural, lo que no garantiza una adecuada articulación e integración de los recursos y etapas de intervención y su aplicación en diferentes contextos de desempeño.
- Limitaciones en la articulación didáctico-metodológica de los espacios prácticos de socialización con las experiencias laborales concretas de los estudiantes-trabajadores, lo que incide en un insuficiente aprovechamiento de las situaciones reales emergentes de los propios contextos de desempeño laboral desde la propia dinámica del proceso de formación.

Los anteriores aspectos, entonces, sirven como punto de partida para reflexionar sobre el proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, para posteriormente, profundizar en nuevas relaciones teóricas que se concretan en la propuesta de una lógica didáctica de la intervención sociocultural laboral del gestor sociocultural, como alternativa didáctica que permite sistematizar, en un movimiento integrador, los recursos y etapas de la intervención sociocultural en correspondencia con los contextos laborales de desempeño. Esto se constituye en *objetivo* esencial del presente estudio.

DESARROLLO

CONCLUSIONES

El análisis conceptual de lo *sociocultural* ha sido abordado desde una diversidad de enfoques y perspectivas que se orientan, desde concebirlo como un proceso único a partir de la integración de los contenidos culturales y los contextos en una relación dialéctica (Pierre Bourdieu y Jeffrey C. Alexander, citados por Hernández Freeman, 2009: p.30); pasando por reconocerlo como “prácticas contextualizadas” desde una visión dialéctica de los procesos sociales a partir de la interacción y mediación de los sujetos y su influencia en el desarrollo humano (Vázquez, H, 2000; Hernández Freeman, 2009; Martínez Casanova, 2011; Macías Reyes, 2010); hasta la perspectiva antropológica que lo concibe como un proceso complejo, sistémico, abierto a partir de comprender y valorar las relaciones sociales cooperativas y comunicativas que se establecen entre el hombre y su contexto (Ruiz de Chávez, 2005; Bouché Peris, 2005; Martínez Goicochea, 2009).

Estas investigaciones, si bien reconocen el valor del contexto sociocultural como el entorno más concreto y significativo en el que interactúa cognitiva, emocional y culturalmente un individuo o grupo social, que a su vez determina su actuación contextualizada (Austin Millán, Tomás R, 2008; Goicochea Ramírez, 2009; Urie Bronfeubrenner, 1985; Orrego Arismendi, 2009; Ochoa Acosta, 2009). Dicho contexto, entonces, permitirá condicionar la formación del sujeto, como un proceso social humano que debe desarrollarse necesariamente bajo los derroteros de un ámbito donde se creen las condiciones materiales y espirituales, en un proceso de auto-desarrollo y actividad transformadora que le garanticen su sustentabilidad social, desde su propia realidad (Fuentes, 2009).

A partir de estas ideas, es posible reconocer dos tendencias fundamentales que marcan la forma y los contenidos de los Estudios Socioculturales a nivel mundial, los que están definitivamente asociados a los contextos políticos y sociales y, por tanto, condicionan los modelos educativos a través de los cuales se ha desarrollado el proceso formativo: uno, centrado en el profesional que investiga sobre la historia de los procesos culturales, y otro, de carácter social interventivo, orientado a un tipo de investigación y educación especializada, esencialmente interventiva (Martínez Casanova, 2009).

Así, desde la primera perspectiva -la cual ha sido desarrollada en países europeos, fundamentalmente-, el profesional se centra en el estudio de un determinado proceso cultural, haciendo énfasis en el origen del mismo, evolución y manifestación actual en una determinada comunidad y grupo humano desde su comportamiento con énfasis en la individualidad y su influencia en el grupo, tal como puede ser, el gender, la sexualidad, la nacionalidad y la identidad nacional, el colonialismo y el poscolonialismo, las influencias, la raza y la etnicidad, la cultura popular y su audiencia, la ciencia

y la ecología, las identidades políticas, las políticas de la estética, el papel de las instituciones culturales, las políticas de la disciplina, el discurso y la textualidad, la historia y la cultura global en la edad postmoderna, entre otros aspectos.

Sin embargo, esta perspectiva condiciona una visión fragmentada del estudio de los procesos culturales, en tanto se orienta sólo a investigar las particularidades y manifestaciones concretas del fenómeno cultural abordado, sin un comprometimiento por parte del sujeto con la transformación de una determinada realidad, lo que limita el impacto social de la educabilidad profesional del agente socializador del proceso.

Por su parte, el modelo interventivo o de educación social o sociocultural, se sustenta en un tipo de formación profesional especializada esencialmente interventiva, al ser concebida como una profesión generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas. Su base fundamental está dada en la intervención sociocultural, orientada a dar respuesta a múltiples problemáticas relacionadas con la atención y educación al emigrante para su inserción social, proponer alternativas educativo-profesionales para la incorporación laboral a personas con discapacidad (ya sea ésta física o psíquica), así como la atención educativa especializada y acciones educativas de prevención social a menores con desventajas social y niños desamparados y maltratados, grupos de tercera edad, drogodependencias y ayuda y apoyo familiar.

Si bien se reconoce en dicha tendencia la presencia e importancia de un agente mediador de los procesos culturales dada la naturaleza esencialmente interventiva de la misma, ésta no trasciende el nivel de reconocimiento de la función social de dicho profesional, por lo que aún es insuficiente la valoración de su función educativa como gestor de cambios y transformaciones formativas en la diversidad de contextos donde se inserta.

Resulta coincidente destacar entre las principales críticas realizadas a ambas tendencias (Fernández Blanco, Martín, Martínez Casanova, 2010), el hecho de reconocer la visión fragmentada del proceso social estudiado, el carácter contemplativo de tales estudios, el insuficiente compromiso en la solución de los problemas estudiados y la subestimación del rol de los verdaderos protagonistas de los cambios a realizar.

Por consiguiente, se significa la necesidad de reinterpretar los Estudios Socioculturales como un proceso de *naturaleza esencialmente pedagógica*, que tiene como objetivo educar, instruir y desarrollar las capacidades transformadoras humanas profesionales de los futuros profesionales a través de la apropiación social e intencional de la cultura (Fuentes, H, 2009), con lo que

se reconoce el *carácter cultural profesional, intencional y sistematizado de dicha formación*.

Esto remite a la necesidad de significar las particularidades esenciales de la cultura profesional en este proceso formativo, por lo que se reinterpreta la *cultura de intervención sociocultural comunitaria* como el constructo que de manera particular sustenta el *objetivo* de dicha formación en este perfil, que permite resolver las demandas del trabajo social comunitario a partir de un trabajo especializado de detección, investigación e intervención sociocultural, lo que implica el trabajo con grupos étnicos, género, territorios, generaciones, lo urbano y lo rural, el turismo, etc., para dar respuesta a exigencias culturales, artísticas, sociales, político ideológicas.

Esta definición, por tanto, se adscribe a los propósitos del presente estudio cuando se profundiza en la comprensión de la formación del profesional de Estudios Socioculturales, como proceso que ha de garantizar un sujeto comprometido con su realidad, que con perfil amplio y sólida base científica, logre resolver los problemas del trabajo social comunitario, a través del ejercicio de su capacidad transformadora como gestor, promotor, animador, asesor e investigador sociocultural, en relación con el desarrollo de sus destrezas, potencialidades, procedimientos y técnicas necesarios para transformar e intervenir en su realidad, a partir de enfrentarse a la vida laboral de una manera competente.

De lo anterior, se infiere que el *contexto sociocultural comunitario* determina las cualidades del proceso de formación del profesional de Estudios Socioculturales, al ofrecer una visión más compleja y completa de los hechos culturales en su realidad, a partir de profundizar en los sucesos y procesos generados por los grupos humanos y sus interacciones y relaciones en correspondencia con su contexto sociocultural específico. Ello condiciona, a su vez, el *carácter problémico de dicho proceso formativo*, lo cual trasciende, de manera particular, a la dinámica del mismo, como una necesidad para desarrollar la intervención sociocultural comunitaria en la diversidad de situaciones del contexto laboral. En correspondencia, en el Modelo del Profesional de Estudios Socioculturales (2009) se define como *problema de la profesión*, la necesidad de formar un profesional mediador de los procesos culturales contextualizados, para contribuir a la transformación sociocultural comunitaria.

Por lo que, al asumirse el contexto sociocultural comunitario como contexto de formación, este proceso trasciende las visiones reduccionistas que han lastrado el trabajo sociocultural, lo que permite concebir al profesional de Estudios Socioculturales como un verdadero *educador sociocultural* al ser capaz de dar respuesta a exigencias culturales, artísticas, sociales, político ideológicas y del turismo, convirtiendo la multiplicidad de espacios comunitarios donde

interactúen grupos humanos (instituciones culturales, centros de trabajo, consejos populares, centrales azucareros, complejos agroindustriales, cooperativas, centros escolares, barrios, universidades, etc.) en verdaderos contextos formativos culturales.

Se resignifica, entonces, el carácter pedagógico de la Gestión Sociocultural, en tanto deviene proceso de educación sociocultural (Martínez Casanova, 2009) esencialmente interventivo de amplio alcance lo que condiciona la diversidad de *campos de actuación* del profesional (trabajo social comunitario, asesorías, investigación social, promoción, animación y gestión cultural y turística e incluso labores de formación docente y de extensión en las esferas social, cultural, político - ideológica y del turismo), generador de cambios y acciones mediadoras y formativas, cuyo *objeto de trabajo* se centra en los procesos culturales contextualizados, lo que permite formar un profesional socialmente comprometido con el trabajo sociocultural comunitario, capaz de utilizar con enfoque interdisciplinar los recursos de las ciencias sociales y las experiencias del trabajo cultural, para propiciar la potenciación de iniciativas o proyectos que favorezcan transformaciones en la realidad sociocultural y la elevación de la calidad de vida y el protagonismo de la población en dicha transformación (Plan de Estudios D Estudios Socioculturales, 2009).

Lo anterior permite definir, entonces, la *formación del profesional en Gestión Sociocultural* como un proceso de carácter consciente e intencional, de naturaleza compleja, holística, dialéctica, donde se reconocen las relaciones entre los sujetos implicados en el desarrollo de sus potencialidades profesionales para la educación sociocultural comunitaria, en función de la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad contextual. Esto permite concebir a este profesional como un verdadero gestor sociocultural comunitario, en tanto sujeto transformador e investigador de problemáticas socioculturales, comprometido con su realidad, por lo que trasciende el reconocimiento de líder sociocultural (Martínez Casanova, 2011).

Sus potencialidades para la gestión sociocultural se expresa en su actuación en un contexto social determinado, lo que genera acciones, criterios, interacciones, actitudes, concepciones y saberes colectivos diversos que se materializan en los procesos culturales, desde una significación confirmadora de identidad grupal o comunitaria.

Por consiguiente, se impone la formación de un profesional mediador de los procesos culturales contextualizados para contribuir a la transformación sociocultural comunitaria, lo que implica reconocer que éste se debe sustentar en “la vinculación formativa con el objeto de su profesión. Ello se traduce en desarrollar en los estudiantes sus potencialidades para resolver los problemas que se presentan en el contexto laboral donde se insertan” (Cereijo, 2011:21)

con lo que se reconoce su carácter esencialmente de formación laboral (Rey Rivas, 2011), como cualidad distintiva del mismo.

Esta particularidad que signa la formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural, entonces, permite que el estudiante pueda aplicar realmente la perspectiva sociocultural al analizar los procesos culturales que se desarrollan en la variedad contextual laboral donde se desempeña, al estudiar, intervenir y transformar, de manera autónoma, las problemáticas socioculturales que ocurren en diferentes contextos sociales, especialmente aquellos vinculados tanto a la concepción cultural del individuo, como a las relaciones socioculturales que demandan de un trabajo especializado de detección, investigación e intervención, lo que incide en el incremento de la calidad de la vida colectiva, el enriquecimiento espiritual, el fortalecimiento de la identidad cultural y la capacidad de participación de la población en dichos procesos.

Sin embargo, esta peculiaridad aún cuando distingue la modalidad de cursos para trabajadores, la modalidad a distancia y el contexto de la universalización, continúa siendo una problemática aún no resuelta desde lo pedagógico, pues no se aprovechan suficientemente las ventajas de los contextos laborales de los estudiantes-trabajadores desde el propio proceso de formación, por lo que, “la formación laboral desde el proceso de formación, presenta insuficiencias, tales como el hecho de que la actividad laboral se concibe a partir del proceso de enseñanza-aprendizaje y no a partir de los problemas presentes en la práctica social” (De la Flor Santalla y Máryuri González, 2007; citado por Rey Rivas, 2011: 22).

Dicha limitación no escapa a la formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, lo que debe expresarse en una dinámica que tome en cuenta la diversidad de problemas y situaciones de los contextos socioculturales comunitarios concretos donde se desempeñan los estudiantes, por lo que esta interactividad formativa se constituye en un medio diverso y cambiante, donde el gestor sociocultural debe estar siempre preparado para, a partir de lo conocido, enfrentarse a situaciones nuevas que demandan soluciones inminentes, desde una indagación en el contexto donde realiza su labor para resolver la nueva problemática que se le presenta, por lo que se considera pertinente asumir la enseñanza problémica (Lagos, 2003; Guanche, 2005; Lorenzo, 2005) como concepción didáctica de este proceso de formación.

Desde esta aproximación problémica, entonces, es posible revitalizar la relevancia de la apropiación significativa de las esencialidades dinámicas de la formación laboral de este profesional, a partir de una *problematización de situaciones laborales* que permita la búsqueda de las particularidades de los contextos socioculturales comunitarios desde una orientación formativa que potencie el desarrollo de una cultura de actuación sociocultural en la diversidad de contextos laborales en los sujetos, ya que “sin la presencia de lo laboral en los currículos, la formación no se vincula con la realidad de la

profesión y el egresado no es capaz, al iniciar su vida laboral, de resolver los problemas que allí se presentan” (Horrutiner 2006: 26).

La *cultura de actuación sociocultural en la diversidad de contextos laborales*, se concibe como un entramado de significados compartidos que obtienen su connotación a partir de la actuación exitosa del gestor cultural en su contexto laboral, permitiéndole elevar la efectividad de su desarrollo y potencialidades para el trabajo sociocultural comunitario y la investigación e intervención de los procesos culturales para una transformación del contexto y de sí mismo.

Por tanto, este constructo implica un proceso de desarrollo intelectual, espiritual y social que garantiza la construcción autogestionada de nuevos significados y sentidos a partir del diagnóstico, investigación e intervención de problemáticas propias del contexto laboral. Ello implica la formación de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un desempeño sociocultural laboral pertinente de los futuros profesionales, así como la *orientación de recursos de intervención* para resolver problemas del contexto comunitario en aras de su transformación.

La intervención sociocultural, entonces, tiene su razón de ser en la necesidad de generar procesos de dinamización social cuando no los hay, o estructurarlos y fortalecerlos cuando aún son frágiles e insuficientes, promoviendo con esto iniciativas y acciones diversas que no sólo permitan enfrentar ciertos problemas presentes, sino cambiar la colectividad misma, haciéndola más capaz de conducirse eficazmente ante estos y otros problemas (Martínez Casanova, 2010).

Esta consideración de que “algo no funciona bien” en una comunidad o grupo determinado y que tal “disfunción” no puede ser corregida espontáneamente o por formas cotidianas de actuación de y en la comunidad o grupo en cuestión, hizo surgir la idea de “intervenir” como recurso de “corrección o de cambio” (Ochoa, Acosta, 2009), el cual se expresa a través de diversas actividades o recursos interventivos en sus diferentes etapas o fases (Martínez Casanova, 2011). Ellas son:

- Etapa de intercambio inicial con el sujeto demandante: consistente en la identificación por parte de los gestores socioculturales de los problemas que requieren solución priorizada y los escenarios particulares más afectados. De igual forma, se determinan los intereses y expectativas de los sujetos de la comunidad objeto de intervención, el sistema de contradicciones subyacentes a la problemática revelada, así como acordar un cronograma general de intervención para la acción profesional.
- Etapa de exploración del escenario: cuyo objetivo principal es captar los datos empíricos relacionados con la problemática de interés e ir confrontando estos para acercarse con más precisión a la situación real existente.

- Etapa de diagnóstico y búsqueda de soluciones: Esta resulta ser la etapa de mayor significación sociocultural en la intervención pues en ella se plantean dos objetivos fundamentales: realizar el diagnóstico de la problemática a resolver y establecer definitivamente, en base a dicho diagnóstico, el desarrollo del plan de acciones correctivas que conforman la médula misma del proceso de intervención.
- Etapa de evaluación: Se integra dinámicamente a la etapa anterior, identificándose en un sentido teórico-metodológico pero que se produce sistemáticamente, lo que garantiza la rectificación de errores, la corrección de las acciones y la efectividad de los resultados, al medir el impacto transformador de la realidad objeto de intervención, así como el objetivo propuesto.
- Etapa de sistematización: Posibilita realizar una mirada crítica sobre las experiencias y procesos vinculados a la acción profesional de intervención y, por tanto, resulta un nivel de reflexión superior a la evaluación, aunque se apoya en ésta.

Como puede apreciarse, las fases o etapas del proceso interventivo son momentos diferenciables teóricamente en el todo continuo e ininterrumpido que es la intervención sociocultural. Dichas etapas, a su vez, se concretan a través del empleo de determinados recursos interventivos que propician que el diseño, preparación, ejecución y reflexión crítica sobre los resultados en cada una de ellas resulte un mecanismo que garantiza una mayor eficacia y la calidad final del proceso realizado.

Estos recursos interventivos, pueden clasificarse en recursos de participación simple, para contrarrestar determinadas características indeseables; de formación y capacitación de personal, utilizados para la interacción en los contextos sociales de interés; de prospección de necesidades, expectativas y recursos disponibles, propiciadores de la toma de decisiones y realización de las acciones correspondientes, que combinados de diferentes formas, se organizan como sistema de corrección específica y crecimiento social (Documento orientador del trabajo metodológico de la carrera de Estudios Socioculturales, 2011). Estos recursos se concretan en:

- Actividades de participación simple, tales como: charlas, conferencias, reuniones informativas, fiestas, excursiones, visitas intencionalmente planificadas a lugares e instituciones de interés, etc.
- Actividades de reflexión y diálogo: preferentemente encuentros, debates, seminarios, talleres de formación, etc.
- Actividades de prospección: que permiten la exploración y búsqueda de preocupaciones, dificultades, potencialidades, disposiciones, etc. en el seno de los entornos sociales en que se interviene: debate, reuniones de trabajo, etc.

- Actividades de formación: orientadas a la educación y capacitación para garantizar la interiorización de los progresos y la adecuada cualificación de los participantes y las iniciativas que estos desarrollan.
- Actividades propiciadoras de la toma de decisiones y realización: tales como comisiones de trabajo, consejos de participación, asambleas de vecinos, formación y fortalecimiento de equipos y comisiones, organizaciones, asociaciones, etc.

Resulta evidente que dichos recursos interventivos propician una directa actividad de socialización, la cual se sustenta en la participación de los sujetos en la transformación de su contexto sociocultural comunitario al estimular su actividad consciente y autogestionada, como vía de corrección o cambio que genera desarrollo y transformación desde un proceso de intercambio y colaboración. Por tanto, se reconoce a la intervención sociocultural como el resultado del conjunto de *prácticas sociales* que tienen como finalidad estimular la iniciativa y la participación protagónicas de los gestores socioculturales y la comunidad.

Para investigadores como Fernández Blanco y Macías Reyes (2011), Martínez Casanova (2011), Hernández (2009) esta praxis social nunca es homogénea. Cada grupo, colectivo o parte de la comunidad gesta matices que distinguen el ser, el hacer y el pensar de los individuos y grupos en cada contexto, incluso dentro de una misma comunidad. Por lo que, mientras más diversa y compleja sea la comunidad, más diversa y compleja será necesariamente la praxis social que la distinga y, por tanto, su caracterización e intervención sociocultural.

Desde estas consideraciones, entonces, se reconoce la necesidad de interpretar los recursos de intervención sociocultural como recursos pedagógicos, por lo que deben ser orientados desde la propia formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales a partir de una lógica de sistematización de la intervención laboral contextualizada del gestor socio-cultural. Esto permite resignificar la *intervención sociocultural laboral* como constructo formativo, que toma en cuenta el sistema de relaciones significativas que favorecen, desde el proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, la planificación, selección, manejo y evaluación de los recursos interventivos para una pertinente autogestión laboral en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios.

Esto significa, como plantea Carvajal Salcedo, T (citado por Fuentes L. 2007:27), “estructurar procesos autónomos de indagación, reflexión y aprendizaje” a través de acciones didácticas de intervención comunitaria en la diversidad de contextos de desempeño laboral, las cuales se concretan en las propuestas de proyectos de intervención sociocultural, formalmente estructurados y protagonizados por todos los gestores socioculturales, sujetos y contextos laborales implicados, sustentados sobre la base de las

caracterizaciones realizadas de las problemáticas existentes y de los recursos disponibles, potencialidades, aspiraciones, intereses, motivaciones de los sujetos que conforman los diversos contextos socioculturales laborales y se articulan a través de un sistema de acciones para dar respuesta a dichas problemáticas.

Lo anterior, confirma la necesidad que tienen los futuros profesionales del perfil de Estudios Socioculturales de desarrollar un proceso autónomo que implique la toma de decisiones en función de una determinada meta y de un contexto o condiciones específicas de intervención sociocultural. Por lo que se reinterpreta la intervención sociocultural laboral como proceso de autogestión formativa que debe generar en el estudiante la concientización de las operaciones mentales que se suceden cuando aprende un determinado contenido o resuelve una tarea, favorecer el conocimiento declarativo, argumentativo y procedimental con respecto a las estrategias de aprendizaje a implementar, conocer y valorar cómo se produce la resolución de una determinada problemática, transfiriendo esas estrategias a nuevas situaciones profesionales (Borges Frías, 2007).

Por tanto, se requiere potenciar la *sistematización de la autogestión sociocultural laboral* de este profesional, como sujeto capaz de gestionar recursos interventivos, comunicativos, pedagógicos, materiales y humanos que influyen en sus decisiones y desempeños, de manera autónoma. “En este proceso la autogestión implica que el conocimiento no sea transferido, sino provocado en el sujeto, de tal manera que se logren cambios individuales en la experiencia de cada persona” (Zimmerman (1998) y Góngora (2005); citado por Rey Rivas, 2011: 18). Con ello se resignifica a la *autogestión sociocultural laboral* como proceso de autogestión de los contenidos, métodos recursos, estrategias de intervención sociocultural y utilización de mecanismos autorreguladores para su concreción en la solución de problemas específicos del contexto laboral comunitario, con lo que se connota su naturaleza profesional especializada esencialmente interventiva, signada por las particularidades del trabajo sociocultural comunitario.

“De aquí que, el proceso se vuelve más centrado en el estudiante y menos dependiente de un profesor, quien a mediano plazo transita de ser el dueño de la instrucción a ser un facilitador de la formación, un dinamizador de experiencias formativas para la consecución de objetivos enmarcados en un contexto de colaboración, de relevancia, de autodirección, de mejora continua, de uso de tecnologías recientes y de formación integral. Es decir, que el estudiante se convierte en el gestor de su propia formación desde cualquier contexto formativo” (Rey Rivas, 2011: 18).

Compartir las anteriores consideraciones, conducen a plantear que una intervención sociocultural laboral efectiva por parte del gestor sociocultural, sólo es posible si desde su propio proceso formativo se articulan e implementan acciones didácticas, que desde la problematización de situaciones del contexto

laboral y la orientación contextualizada de la intervención laboral permitan la sistematización sociocultural laboral a través de la autogestión de los propios sujetos. Esto conduce, entonces, al reconocimiento de una nueva dinámica interventiva que permita una constante evaluación y rediseño de los métodos, vías y procedimientos para una lógica de la formación laboral en este perfil.

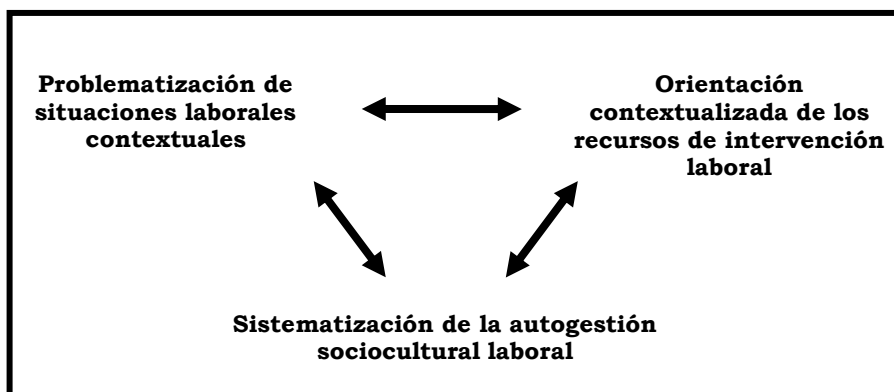
Se debe partir de reconocer a la dinámica como la “relación entre los procesos de comprensión, apropiación, sistematización y generalización del contenido a través de la aplicación de métodos u otras vías que potencien la interacción entre los sujetos socializadores de la formación” (Matos, Eneida y Lorna Cruz, 2011: 53). “Por tanto, es un espacio interactivo contextualizado esencial que expresa el movimiento del proceso y donde se abordan los problemas, se desarrollan actividades para alcanzar los objetivos de la formación utilizando los contenidos y métodos” (Said Díaz, Alex, 2010: .21).

Consecuentes con estas ideas, en esta investigación se resignifica la *dinámica del proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales* como la interactividad del proceso que potencia el desarrollo de la autogestión sociocultural laboral de los gestores en formación para un trabajo especializado e independiente de detección, investigación e intervención sociocultural y favorece la solución de problemas específicos del contexto laboral comunitario.

En tal sentido, varios investigadores en los últimos años, ofrecen diversas alternativas didácticas, desde propuestas interdisciplinarias para el diseño de los proyectos de desarrollo sociocultural como examen estatal de la carrera en la modalidad semipresencial (Martha Gelis, Mercedes Cuesta, Rafaela Ferrer, 2009), pasando por alternativas contextualizadas, desde un riguroso estudio etnográfico, que resignifican las potencialidades del contexto en la formación semipresencial de los Estudios Socioculturales en las Sedes Universitarias Municipales (Fuentes, L., 2007), además de instrumentos prácticos para la concepción del trabajo independiente a partir del diseño de tareas integradoras (Miladis Vaillant, 2013), hasta propuestas de acercamiento a la formación laboral de este profesional (Miriam Verdecia y José Velásquez, 2010; Martínez Bofill, González Estévez y Dávila, B., 2008; Vega Veranes y Ramos Banteurt, 2009; Benítez Espronceda, 2011; Hierrezuelo Alvarado y Martín Oliu, 2011), pero que aún no profundizan, suficientemente, en cómo trabajar la intervención laboral desde el propio proceso formativo. Estas posiciones permiten fundamentar la necesidad de nuevas formas de proceder didáctico a partir del reconocimiento de una dinámica interventiva que desde la *problematización de situaciones del contexto laboral* y la *orientación contextualizada de la intervención laboral*, permitan la *sistematización sociocultural laboral desde la autogestión* de los gestores socioculturales. Consecuentemente, se logra configurar la necesidad de revelar las particularidades didácticas del proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, a partir de una lógica de sistematización de la intervención laboral contextualizada del gestor sociocultural.

1.1 Lógica de la intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales: pautas metodológicas

La lógica de la intervención sociocultural laboral que se propone garantiza la interrelación, coordinación, integración y cooperación efectiva de las potencialidades de intervención laboral de los gestores socioculturales en la diversidad de contextos de actuación, lo que permite resignificar el carácter educativo de la profesión desde la sistematización de los recursos y etapas de la intervención sociocultural, a partir de un trabajo autogestionado de detección, investigación y transformación sociocultural. La misma es expresión de las relaciones que se establecen entre la *problematización de situaciones laborales contextuales* y la *orientación contextualizada de los recursos de intervención laboral*, dinamizada por la *sistematización de la autogestión sociocultural laboral*, por lo que ofrece una alternativa coherente en favor de la pertinencia social de la actuación laboral del gestor sociocultural.



La *problematización de situaciones laborales contextuales* deviene proceso que permite la reconstrucción conjunta e individualizada de situaciones problemáticas reales, emergidas de los contextos de desempeño laboral de los estudiantes-trabajadores, lo que permite redimensionar los métodos a utilizar hacia una especificidad problemática que estimule en los sujetos ir configurando su lógica de pensamiento independiente desde la búsqueda y la investigación, a través de la interacción formativa.

Permite dar respuestas a las problemáticas impredecibles que emergen de la diversidad de contextos laborales como vía para proyectar la intencionalidad didáctica del proceso de formación, lo que significa situar al estudiante frente a las contradicciones subyacentes a las problemáticas reveladas, los escenarios socioculturales concretos, intereses, potencialidades y expectativas de los sujetos de la comunidad objeto de intervención, como elementos que permiten dinamizar su reflexión crítica como base para resolver dichos problemas desde un perfeccionamiento continuo de su accionar sociocultural interventivo en aras de transformar el contexto y a sí mismo.

Desde esta perspectiva, lo problémico adquiere una significación distintiva al favorecer el proceso de toma de conciencia del estudiante de la existencia de la diversidad y complejidad del contexto laboral, lo que conduce a estimular su disposición profesional para el trabajo sociocultural comunitario y la investigación e intervención de los procesos culturales concretos, desde la búsqueda independiente de las vías, recursos y herramientas profesionales más apropiadas para ello. Esto garantiza el desarrollo de sus recursos de intervención sociocultural y sus potencialidades crítico-reflexivas y mecanismos autorreguladores para detectar los problemas de su práctica sociocultural al potenciar la toma de decisiones para intervenir y dar solución a los mismos.

En esta dinámica problematizadora, los docentes estimularán las capacidades analíticas e independientes de los estudiantes a partir de orientar el proceso hacia la búsqueda y profundización de la esencia específica de los problemas emergentes del contexto sociocultural comunitario objeto de atención y sus posibles alternativas de solución, no como recetas o verdades absolutas, sino desde una valoración de la multiplicidad de respuestas y cosmovisiones posibles que puedan gestarse a partir del manejo de los contenidos socioculturales y recursos interventivos y su aplicación a un problema práctico concreto teniendo en cuenta sus ventajas y desventajas como vía para encontrar, desde criterios y experiencias comunes, la alternativa más viable para su solución desde la perspectiva del trabajo sociocultural comunitario.

Por lo que la *problematización de situaciones laborales contextuales*, desde la dinámica del proceso de formación laboral del profesional en Gestión Sociocultural, debe generar en el gestor sociocultural:

- Aumentar su conciencia sobre la significación social de su desempeño profesional como mediador de los procesos culturales comunitarios.
- Promover sus potencialidades crítico-reflexivas y mecanismos autorreguladores para detectar los problemas de su práctica sociocultural, que favorezca la toma de decisiones para intervenir y dar solución a las mismas desde una multiplicidad de respuestas y cosmovisiones.
- Estimular la interactividad del sujeto para resolver las problemáticas socioculturales relacionadas con sus propias vivencias y relaciones socio-laborales en la diversidad de contextos de desempeño.
- Favorecer la autonomía desde el trabajo especializado de detección, investigación e intervención sociocultural de las contradicciones subyacentes a los problemas del contexto, a partir del reconocimiento de las potencialidades, intereses y expectativas de los sujetos que interactúan en la comunidad sociocultural concreta.
- Estimular la apropiación de los contenidos socioculturales, vías, recursos, herramientas profesionales y recursos interventivos para una actuación sociocultural pertinente y autónoma en la diversidad laboral.

Esto permitirá problematizar sobre situaciones reales concretas emergidas de los contextos de desempeño laboral de los estudiantes-trabajadores que estimulen la reflexión crítica para su solución desde un perfeccionamiento continuo de su accionar sociocultural interventivo. Para ello se proponen las siguientes *acciones* para los gestores socioculturales:

- Captar los datos empíricos de los contextos laborales de desempeño que les permitan un acercamiento preliminar a diversas situaciones problemáticas existentes.
- Identificar, jerarquizar y precisar las situaciones problemáticas del contexto laboral de desempeño más apremiantes de solución desde la intervención sociocultural.
- Contrastar diferentes teorías, métodos, recursos interventivos, en relación con los problemas revelados en el contexto de actuación laboral concreto.
- Determinar, a partir de recursos prospectivos, las contradicciones subyacentes a las problemáticas reveladas, las características de los escenarios socioculturales concretos, los intereses, potencialidades, preocupaciones y expectativas de los sujetos de la comunidad laboral objeto de intervención, que permitan su fundamentación y socialización en la dinámica del proceso.
- Intercambiar colectivamente, desde el análisis y la reflexión crítica, sobre los procesos culturales particulares en que se desenvuelve su actuación laboral, que propicien la multiplicidad de posiciones y soluciones teóricas y prácticas a las problemáticas detectadas (colectivización de necesidades).
- Justificar la necesidad de realizar el diagnóstico de su comunidad laboral a partir de una valoración crítica del contexto concreto, que permita fundamentar su especificidad con respecto a otros contextos: complejidad, diversidad, rasgos esenciales y principales relaciones que lo distinguen, etc. (caracterización sociocultural de la comunidad laboral).
- Definir, a partir de los problemas diagnosticados, cuáles de ellos se constituyen en particularidad de ese contexto laboral y cuáles otros son necesarios indagar, lo que puede realizarse, a través de la utilización de recursos interventivos, tales como, las actividades de participación simple (visitas intencionalmente planificadas en equipos cruzados); de reflexión y diálogo (talleres de formación) y las de prospección (reuniones de trabajo), como los más esenciales, en correspondencia con las etapas de exploración y diagnóstico.
- Valorar la multiplicidad de respuestas y perspectivas de solución posibles a un problema práctico concreto, a partir de determinar sus ventajas, desventajas y recursos interventivos a utilizar desde la perspectiva del trabajo sociocultural comunitario.

Sin embargo, la problematización de situaciones laborales contextuales no es suficiente para posibilitar la pertinencia de la dinámica sociocultural laboral del

gestor sociocultural, sino se complementa con la *orientación contextualizada de los recursos de intervención laboral* como proceso que permite a los estudiantes encauzar la planificación, selección, manejo y evaluación de los recursos y etapas de la intervención sociocultural para una pertinente autogestión laboral en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios. Esta orientación contextualizada deviene proceso de ordenación, estructuración y disposición para la intervención en la diversidad laboral que, desde lo didáctico, garantiza la intencionalidad de la dinámica, al convertir al estudiante en protagonista de su propio desarrollo sociocultural comunitario, al ser capaz de elegir, de manera autónoma, los caminos, recursos y herramientas interventivas y analizar su aplicabilidad en cada contexto laboral concreto en correspondencia con las etapas o fases de la intervención sociocultural.

Ello se convierte en un momento esencial para la actuación profesional pertinente del futuro gestor sociocultural al condicionar una constante actualización y empleo de recursos y herramientas interventivas a partir de los cambios y características del propio contexto sociocultural comunitario, lo que permite concebir a la práctica interventiva como contexto de formación. De ahí que este proceso, pretende encaminar a los sujetos en el orden y rigor de una actuación laboral más comprometida con la especificidad de su práctica profesional y en el desarrollo de su capacidad interventiva transformadora, desde la problematización de situaciones profesionales contextuales, lo que se concreta en los proyectos de intervención sociocultural.

Esto propicia un diálogo enriquecido de conocimientos y habilidades socioculturales contextualizados, con lo que se fundamenta la propia perspectiva sociocultural de análisis de las situaciones profesionales en las que se ven envueltos los estudiantes, desde una retroalimentación constante acerca de cuáles son las destrezas, estrategias y recursos interventivos más pertinentes y cómo se utilizan los mismos para resolver las problemáticas emergentes de los complejos y diversos contextos de actuación laboral, permitiendo la corrección de las acciones interventivas.

Por consiguiente, la orientación contextualizada de los recursos de intervención laboral, desde la dinámica del proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, debe generar en el gestor sociocultural:

- Estimular la toma de decisiones en función de resolver una determinada problemática en un contexto laboral específico, a partir de organizar, implementar, controlar y ejecutar sus recursos interventivos en correspondencia con la diversidad contextual laboral y las etapas de la intervención sociocultural.
- Promover la constante actualización y empleo de recursos y herramientas interventivas a partir de los cambios y características del propio contexto

sociocultural comunitario para una actuación laboral más comprometida y autónoma con la especificidad de su desempeño.

- Desarrollar la capacidad interventiva transformadora del gestor sociocultural a través de la elaboración de los proyectos de intervención sociocultural, lo que se concreta en un sistema de acciones correctivas de intervención para la transformación del contexto comunitario y del propio sujeto.
- Facilitar la búsqueda, independencia cognoscitiva y retroalimentación continua con respecto a los recursos y herramientas interventivas que puede utilizar el gestor sociocultural desde el análisis de su aplicabilidad en cada contexto laboral concreto en correspondencia con las etapas o fases de la intervención sociocultural.

Con ello se favorece la orientación de los recursos y etapas de la intervención sociocultural para una pertinente gestión laboral en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios, por lo que se proponen las siguientes *acciones* a desplegar por los gestores socioculturales:

- Determinar sus potencialidades personales para el empleo de recursos interventivos, a partir de su experiencia en el desempeño laboral, como elemento que permite valorar el grado de autodesarrollo alcanzado en función de ir consolidando su actuación sociocultural laboral como resultado de una actividad educativa socializadora.
- Realizar búsquedas teóricas y empíricas en diferentes fuentes para la fundamentación, justificación y argumentación de los recursos y herramientas interventivas y las etapas de intervención para el análisis de su aplicabilidad en cada contexto laboral concreto.
- Contrastar información sociocultural de sus contextos de desempeño laboral con otras situaciones similares presentadas por otros miembros del grupo de trabajo que le permitan proponer y argumentar el empleo de determinados recursos de intervención sociocultural.
- Justificar la selección de los recursos interventivos a partir de reconocer los aspectos positivos y negativos de su empleo en la variedad de contextos laborales concretos.
- Fundamentar la pertinencia de los recursos interventivos seleccionados en relación con los objetivos y características de las etapas de intervención sociocultural y las peculiaridades de los contextos laborales.
- Reflexionar sobre las consecuencias de la intervención en su propio contexto de desempeño laboral y su incidencia en la transformación de la problemática sociocultural detectada, a partir de una valoración crítica de las etapas y los recursos de intervención que se proponen en la comunidad laboral concreta.

- Establecer semejanzas y diferencias entre la singularidad de los escenarios laborales concretos con otros posibles escenarios laborales que promueva el intercambio de ideas, opiniones y experiencias sobre la base de los conocimientos teóricos y empíricos que poseen los estudiantes, lográndose una visión integral de los problemas, su solución colectiva, la asimilación crítica de los conocimientos y el esclarecimiento de la posición propia y de los distintos enfoques sobre el empleo de los recursos y herramientas interventivas y su pertinencia en relación con las etapas de la intervención sociocultural.
- Instrumentar las acciones interventivas que puedan implementarse en el contexto laboral de desempeño de cada estudiante-trabajador a partir de valorar las insuficiencias y contradicciones objetivas y subjetivas que emergen de la praxis concreta.
- Reorientar los recursos interventivos de toma de decisiones y realización (tales como: comisiones de trabajo, consejos de participación, asociaciones, etc.), a partir de la implementación de un sistema de acciones correctivas para el trabajo sociocultural comunitario que permita su retroalimentación en relación con la variabilidad y diversidad de los contextos laborales concretos, como resultado del desarrollo de un proceso de auto y coevaluación consciente para el desarrollo de la comprensión, explicación e interpretación de los procesos socioculturales.
- Rediseñar sistemáticamente nuevas acciones correctivas (tareas explícitas) que, como parte de su crecimiento profesional y personal desde el análisis crítico, devenga paso previo para la construcción cognitiva de nuevos contenidos socioculturales.
- Construir, desde el análisis individual y grupal, sus propios proyectos de intervención sociocultural, que les permita planificar, organizar y evaluar los recursos de intervención y su interpretación sobre los posibles efectos en el contexto laboral de desempeño concreto. Esta acción, les ofrece a los estudiantes la posibilidad de apreciar la forma en que un enfoque constructivo y sistemático de los problemas de su contexto puede desarrollar su accionar interventivo y contribuir a valorar el análisis transformador como una herramienta útil de trabajo.

Por su parte, la *sistematización de la autogestión sociocultural laboral*, deviene síntesis y dinamizadora de la relación entre las categorías anteriores, y se concibe como el proceso de consecución y consolidación de las potencialidades de aplicación del quehacer sociocultural del futuro gestor, a través de un proceso lógico de autogestión de los contenidos, recursos y estrategias interventivas y utilización de mecanismos autorreguladores para su concreción en la solución de problemas específicos del contexto laboral.

Ello permite al sujeto interpretar y dar sentido a las acciones que realizan en los contextos laborales en los cuales se insertan, lo que implica relacionar el saber y el actuar para contribuir al desarrollo de una cultura de actuación

sociocultural laboral a partir de su experiencia práctica y la resignificación y replanteamiento de los contenidos interventivos apropiados.

Esta sistematización, entonces, les permitirá afrontar novedosas situaciones propias de la práctica, por lo que deviene un proceso continuo de autogestión que conlleva a resolver problemas de mayor nivel de complejidad en contextos diferentes, por lo que se hace necesario integrar todos los campos de acción de los estudiantes trabajadores, diversificando así la solución de los mismos para actuar en ellos con los recursos que poseen, a partir de la confluencia del diálogo, la cooperación, la colaboración y el intercambio de experiencias. Esto le permite al gestor sociocultural interactuar, de manera independiente, en contextos laborales complejos y diversos, que le posibilitan problematizar, orientar, integrar, diagnosticar, reinterpretar y aplicar los contenidos y métodos de la intervención sociocultural, como expresión de continuidad y consolidación de las particularidades del trabajo sociocultural comunitario, en correspondencia con las etapas o fases de la intervención, enfrentando problemas emergentes de los escenarios concretos de trabajo, como sujeto comprometido, crítico y autónomo, con lo que se consolida el desarrollo de su cultura de actuación sociocultural laboral.

Por consiguiente, la *sistematización de la autogestión sociocultural laboral*, desde la dinámica del proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, debe generar en el gestor sociocultural:

- Aplicar su quehacer sociocultural desde la autogestión de los contenidos, recursos y estrategias interventivas para la solución de problemas específicos del contexto laboral.
- Resolver, de forma independiente, novedosas situaciones propias de la práctica de su desempeño, a partir de problemas de mayor nivel de complejidad en contextos laborales diferentes.
- Generalizar los contenidos, métodos y herramientas socioculturales y recursos interventivos, a partir de comprender las problemáticas, características, contradicciones y potencialidades emergentes de los contextos concretos de desempeño.
- Consolidar su actuación sociocultural laboral a partir de reforzar el trabajo sociocultural comunitario, en correspondencia con las etapas o fases de la intervención.

Esto permitirá fortalecer la autogestión interventiva sociocultural a través de la aplicación de los contenidos, herramientas y recursos interventivos para la solución de problemas específicos del contexto laboral concreto. Para ello se proponen las siguientes acciones a desarrollar por el gestor sociocultural:

- Reflexionar en conjunto sobre las experiencias y procesos vinculados a la acción profesional de intervención, a partir de integrar y aplicar los

contenidos socioculturales apropiados a la variabilidad y complejidad contextual en la que se desempeña.

- Participar espontáneamente en los espacios de intercambio y socialización de los resultados de la intervención contextualizada como momento de enriquecimiento de su praxis sociocultural.
- Incorporar, desde la autogestión, nuevos contenidos formativos que partan del reconocimiento de sus problemas y necesidades de aprendizaje para sistematizar su proceso de formación sociocultural laboral.
- Generalizar contenidos, herramientas socioculturales y recursos interventivos para resolver situaciones específicas de sus contextos de desempeño laboral.
- Aplicar los conocimientos socioculturalmente enriquecidos para diseñar nuevas acciones interventivas como un proceso de actualización constante, resultado de una práctica evaluativa cooperada.
- Rediseñar y rectificar las estrategias y recursos interventivos propuestos a partir de los logros, dificultades y problemáticas contextuales que van emergiendo en su proceso de formación sociocultural laboral.
- Valorar críticamente el desarrollo sociocultural alcanzado a partir de autodirigir sus acciones y recursos interventivos en correspondencia con las especificidades de las etapas interventivas de evaluación y sistematización y los resultados concretos de su gestión sociocultural laboral, lo que se concreta por medio de actividades de formación tales como: talleres, encuentros de trabajo y actividades de toma de decisiones como: formación de equipos mixtos de trabajo y comisiones de contraparte.
- Instrumentar y evaluar, individualmente y por equipos de trabajo, las acciones que puedan implementarse en el contexto laboral concreto a partir de reflexionar sobre las insuficiencias, potencialidades y contradicciones objetivas y subjetivas que en la praxis emergen, como expresión de su compromiso y autogestión formativa.
- Compartir las experiencias y vivencias obtenidas con otros estudiantes, especialistas y sujetos participantes en sus contextos de desempeño y de formación académica, que permita la socialización profesional y retroalimentación de los recursos y herramientas interventivas en función de un pertinente trabajo sociocultural.

CONCLUSIONES

La formación del profesional en Gestión Sociocultural, tiene entre sus retos principales desarrollar en los futuros gestores sus potencialidades para la detección, investigación e intervención sociocultural, lo que se expresa en su actuación en un contexto social determinado, como sujetos generadores de acciones, criterios, interacciones, actitudes, concepciones y saberes colectivos diversos que se materializan en los procesos culturales, desde una significación confirmadora de identidad grupal o comunitaria y promueva la creatividad colectiva y la toma de decisiones en la transformación del contexto y de sí mismo.

Sin embargo, esta aspiración aún constituye un problema no resuelto desde este proceso formativo, lo que impone la necesidad de buscar nuevas vías y concretar acciones didácticas que, desde la sistematización de los contenidos socioculturales contextualizados, permitan una intervención laboral más pertinente del gestor sociocultural en sus contextos concretos de desempeño. Por lo que se propone una lógica didáctica de intervención sociocultural laboral del profesional en Gestión Sociocultural, la cual se sustenta en una coherente articulación didáctico-metodológica, a partir de sistematizar, en un movimiento didáctico integrador, los recursos y las etapas de la intervención sociocultural en correspondencia con las características socioculturales concretas de los contextos laborales de desempeño del gestor sociocultural.

Dicha propuesta se fundamenta a partir de las relaciones que se establecen entre la *problematización de situaciones laborales contextuales* y la *orientación contextualizada de los recursos de intervención laboral*, dinamizada por la *sistematización de la autogestión sociocultural laboral*, las cuales permiten concretar el accionar interventivo de los gestores socioculturales, por lo que deviene instrumento metodológico pertinente para el desarrollo de su actuación laboral al favorecer la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad de contextos laborales, de manera comprometida, autónoma y transformadora.

BIBLIOGRAFÍA

1. Austin Millán, Tomas R. (2000). Para comprender el concepto de cultura. En: REVISTA UNAP EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Año 1, No. 1, Marzo. Universidad Arturo Prat, Sede Victoria, IX Región de "La Araucanía", Chile.
2. Benítez Espronceda, S. (2011). La práctica laboral en la formación semipresencialidad del estudiante de Estudios Socioculturales: expresión de autogestión educativa (en línea). Disponible en: www.gestiopolis.com/talento/formaciónprofesional.htm [Consultado en octubre 2012).
3. Borges Frías, Jorge Luís. (2007). Modelo de gestión didáctica del postgrado a distancia. Tesis presentada en opción al grado científico de

Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

4. Bouché Perís. (2005). Reflexiones sobre la antropología de la Educación. ISBN 8495 600 X.
5. Bronfeubrenner Urie. (1985). Relaciones sociales y asimilación cultural. En revista de Antropología núm. 9 Buenos Aires.
6. Cereijo Yáñez, Daniuska. (2011). La Extensión Universitaria: Su Dimensión Formativa desde la Participación Protagonista Estudiantil en Condiciones de Universalización. Tesis en opción al título académico de Master en Ciencias de la Educación. CeeS “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
7. Martínez Casanova, M.(2011). Documento orientador del trabajo metodológico de la carrera de Estudios Socioculturales.
8. Fernández, Blanco. R y Rafaela Macías. La cultura dentro del objeto de estudio de las ciencias sociales contemporáneas. Rol de la pauta de socialización en la identidad praxis-cultura-discurso, en Introducción a los Estudios socioculturales. Editorial Félix Varela, 2011.
9. Fuentes Seisdedos, Liana. (2007). Dinámica de la Formación Semipresencial en las Sedes Universitarias Municipales. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente.
10. Gelis M.,Cuesta M. Y Ferrer R. (2009) Propuesta de actividades interdisciplinarias para la formación laboral del estudiante de estudios Socioculturales en memorias del II Taller Científico- Metodológico Facultad de Humanidades Universidad de Oriente
11. Hernández Freeman, L. (2009). Concepción Sociocultural de la Gestión Participativa de los Grupos de Trabajo Comunitario Integrado. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Sociológicas. Universidad de Oriente.
12. Hierrezuelo Damara y Martín María T. (2011). Una necesidad de Interacción sociocultural: La Práctica Laboral Investigativa en la carrera de Estudios Socioculturales en el modelo semipresencial desde una perspectiva de integración comunitaria, 2011. Memorias del III Taller Científico Metodológico de facultad de Humanidades Universidad de Oriente
13. Horruitiner Silva, Pedro. (2006). La Universidad Cubana: El Modelo de Formación. Editorial Félix Varela, La Habana.

14. Lagos F. J. (2003). La enseñanza problémica como herramienta de apoyo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el aula, para el área de las ciencias básicas de la facultad de ingeniería de la I. U. CESMAG. Disponible en: <http://www.docudesk.com> [Consulta: enero 2013].
15. Lorenzo Ortiz, R. (2005). Las técnicas participativas en el proceso educativo, un enfoque metodológico que surge y se fundamenta desde lo hondo de la práctica pedagógica. Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
16. Macías Reyes, R. (2010). Los procesos culturales y su relación con la dialéctica del desarrollo. INTRODUCCIÓN A LOS ESTUDIOS SOCIOCULTURALES. Editorial Félix Varela. La Habana.
17. Martínez Bofill y González E. (2008) Diseño de la práctica laboral Investigativa para los estudiantes de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad. Documento orientador del trabajo metodológico en la facultad de Humanidades Universidad de Oriente.
18. Martínez Casanova, Manuel (comp.) (2010). Introducción a los Estudios Socioculturales. Editorial Félix Varela. La Habana.
19. Martínez Casanova, Manuel. (2011). El gestor sociocultural como factor de transformación social. Ediciones Capero. Santa Clara.
20. Martínez Goicochea, E. (2009). Evolución, cultura y complejidad: la humanidad se hace a sí misma. REVISTA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. Volumen. XII No.3.
21. Martín, Julia y Roberto Fernández Blanco. Algunas consideraciones sobre la gestión sociocultural. Santa Clara, 2010.
22. Matos Hernández E. y Lorna Cruz. (2011). La práctica investigativa, una experiencia en la formación doctoral en ciencia pedagógica. Ediciones UO. Santiago de Cuba.
23. Ministerio de Educación Superior (2009). Plan de estudios D carrera de Estudios Socioculturales. La Habana.
24. Ochoa Acosta, José A. (2009). El análisis de lo sociocultural en el ordenamiento de los asentamientos humanos. En: Espacio virtual de la Universidad de Veracruz "Ciudad y Derecho". Abril.

25. Orrego Arismendi, Juan C. (2008). Escenarios culturales cotidianos de socialización y aprendizaje alrededor de una propuesta educativa. (En línea.) Disponible en: http://conexiones.unab.edu.co/libro/pdf/Capitulo_9 (Consulta: septiembre 2012).
26. Proyecto de Crecimiento Personal del Estudiante-Trabajador Carrera de Estudios Socioculturales. Documento Oficial del Trabajo Educativo. MES 2008
27. Rey Rivas, Pura. (2011). Dinámica Socio-Laboral-Profesional de la semipresencialidad en la Educación Superior. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente.
28. Ruiz de Chávez, A (2005). Estableciendo significados compartidos. 2005. REVISTA ORIENTACIÓN EDUCATIVA. (En línea). Núm.11. Disponible en: <http://www.buscon.rae.es/drael> [Consulta: septiembre 2012].
29. Said Díaz Padrón, Alex: Estrategia de formación por proyectos comunitarios de investigación socio-jurídica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Oriente, 2010.
30. Vaillant Delis, M. (2013) Estrategia didáctica para la concepción del trabajo independiente en la carrera de Estudios Socioculturales. Tesis Presentada en Opción al Título Académico de Master en Ciencias de la Educación. CeeS “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente.
31. Vázquez, H. (2010). Del problema de la dinámica de las significaciones simbólicas en los procesos de construcción de la identidad. En: REVISTA DE ANTROPOLOGÍA. Núm. 13. Buenos Aires.
32. Vega F y Ramos Banteurt A. (2008). La concepción de la Práctica laboral Investigativa en las carreras universalizadas. Una propuesta de integración. Memorias I Taller Científico- Metodológico Facultad de Humanidades, Universidad de Oriente.
33. Verdecia M. y J. Velázquez. Concepción Teórico-metodológica para favorecer la concepción laboral del estudiante de Estudios Socioculturales. Abril 2010. Disponible en. www.varona.rimed.cu/revista-orbita/index.php