

Pautas metodológicas para la intervención sociocultural laboral desde la perspectiva de la profesionalización del gestor

Methodological guidelines for the labor sociocultural intervention from the perspective professional of the manager

MSc. Damara Hierrezuelo-Alvarado, dagmara@uo.edu.cu;
Dra. C. Yaritza Tardo-Fernández, tardo@uo.edu.cu

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

Se realiza un análisis teórico-metodológico de la formación laboral del profesional de Gestión Sociocultural, a partir de la utilización de herramientas cualitativas de investigación, 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 la formación de la habilidad de intervención sociocultural en dicho proceso, como principal objetivo, lo que permite la construcción de la una lógica didáctica que permite sistematizar, en un movimiento integrador, los recursos y etapas de la intervención sociocultural en correspondencia con los contextos laborales de desempeño del gestor sociocultural, que es el principal resultado del análisis y la consiguiente propuesta. 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

Abstract

A theoretical and methodological analysis of the professional training on Sociocultural Manager 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 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.

Key words: 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 la Gestión Sociocultural.

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 de gestión sociocultural 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 carrera de Gestión Sociocultural, 2016: 3).

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, Jefe Nacional de la Carrera, 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 gestión sociocultural.
- 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, fue posible determinar como problema el insuficiente desempeño del profesional de Gestión Sociocultural 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 de Estudios Socioculturales, 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 de la 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.

Los anteriores aspectos, sirven como punto de partida para reflexionar sobre el proceso de formación laboral del profesional de la Gestión Sociocultural, 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

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 (Hernández, 2009: 30); al pasar 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 (Martínez, 2011: 28; Macías, 2011: 12).

Dicho contexto, 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, 2007: 42).

A partir de estas ideas, es posible reconocer dos tendencias fundamentales que marcan la forma y los contenidos de la formación en Gestión Sociocultural, los que están definitivamente asociados a los contextos políticos y sociales, 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. Así, desde la primera perspectiva, 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 la sexualidad, la accionalidad 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 posmoderna, 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 gestión sociocultural interventiva, mediadora, orientada a dar respuesta a múltiples problemáticas socioculturales.

Por consiguiente, se significa la necesidad de reinterpretar la Gestión Sociocultural como un proceso de naturaleza esencialmente educativa, que tiene como objetivo formar, desarrollar las capacidades transformadoras humanas profesionales de los futuros gestores, a través de la apropiación social e intencional de la cultura profesional, 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 gestión 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,

De lo anterior, se infiere que el contexto sociocultural comunitario determina las cualidades del proceso de formación del profesional propiciando una interactividad formativa. Desde esta reflexión, 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 gestión sociocultural en la diversidad de contextos laborales en los sujetos. La cultura de gestión 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 gestión interventiva 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.

Resulta evidente que dichos propósito interventivos requieren 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.

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

Esto significa que “estructurar procesos autónomos de indagación, reflexión y aprendizaje” (Fuentes, 2007: 27) 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 de gestión sociocultural comunitario:

(...) De aquí que, el proceso se vuelve más centrado en el estudiante y menos dependiente de un profesor. Es decir, que el estudiante se convierte en el gestor de su propia formación desde cualquier contexto formativo (Rey, 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.

Lógica de la gestión interventiva sociocultural laboral del profesional de la Gestión 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 práctica laboral de los estudiantes, 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, 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.

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

- 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, y favorecer la autonomía desde el trabajo especializado de detección, investigación e intervención sociocultural .
- 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.

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. Esta orientación 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 recursos interventivos y analizar su aplicabilidad en cada contexto laboral.

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

- Estimular la toma de decisiones en función de resolver una determinada problemática en un contexto laboral específico.
- Promover la constante actualización y empleo de recursos y herramientas interventivas a partir de los cambios y características del propio contexto sociocultural comunitario.
- 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:

- 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.
- 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 y fundamentar la pertinencia de los recursos interventivos seleccionados.
- 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.

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 consiguiente, la sistematización de la autogestión sociocultural laboral, desde la dinámica del proceso de formación laboral debe generar en el gestor sociocultural:

- 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, 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.
- 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 y aplicar los conocimientos socioculturalmente enriquecidos para diseñar nuevas acciones interventivas como un proceso de actualización constante, resultado de una práctica evaluativa cooperada.
- 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.

Conclusiones

1. *La formación del profesional de la Gestión Sociocultural, tiene entre sus retos principales desarrollar en los futuros gestores la capacidad de generación de acciones que promuevan 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 de Estudios Socioculturales, 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.

- 2. 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.*

Referencias bibliográficas

1. Benítez E., S. (2011). La práctica laboral en la formación semipresencial del estudiante de Estudios Socioculturales: expresión de autogestión educativa. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/talento/formaciónprofesional.htm>
2. Hernández F., L. (2009). Concepción Sociocultural de la Gestión Participativa de los Grupos de Trabajo Comunitario Integrado. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
3. Fuentes S., L. (2007). *Dinámica de la Formación Semipresencial en las Sedes Universitarias Municipales*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
4. Rey R., P. (2011). *Dinámica Socio-Laboral-Profesional de la semipresencialidad en la Educación Superior*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
5. MES. (2016). Plan Estudio E Carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo. La Habana: MES.