

## Necesidades de Superación Profesional del Gestor Sociocultural

*Professional Development Needs of the Sociocultural Manager*

MSc. Leandra Jiménez-Pérez<sup>I</sup>; leandra@uo.edu.cu, <https://orcid.org/0000-0001-6380-723X>;

Dra. C. Ana Victoria Castellanos-Noda<sup>II</sup>, <https://orcid.org/0000-0001-5770-7750>;

MSc. Ada Yunia Oliva-Feria<sup>III</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-2726-528X>;

Lic. Mariola Rodríguez-Navarro<sup>IV</sup>, <https://orcid.org/0000-0002-9709-1257>

<sup>I, III, IV</sup> Universidad de Oriente, Santiago de Cuba; <sup>II</sup> Universidad de La Habana, La Habana, Cuba

### Resumen

En la actualidad se plantean nuevos retos a la Educación Superior que han generado profundos procesos de reflexión vinculados con la formación continua de los profesionales. Especial atención se da a la necesidad de ofrecer actualización y formación permanente a los gestores socioculturales que posibilite alcanzar el desempeño profesional y el crecimiento personal. En el presente artículo se realiza un análisis sobre las necesidades de superación profesional del gestor sociocultural relacionadas con la gestión cultural como una de las esferas de actuación. Como resultado, se revelaron necesidades de superación en tres dimensiones: formativas, profesionales y sociales.

**Palabras clave:** Superación profesional, gestores socioculturales, gestión cultural.

### Abstract

At the present time they think about new challenges to the Superior Education that you/they have generated deep reflection processes linked with the continuous formation of the professionals. Special attention is given to the necessity of offering upgrade and permanent formation to the sociocultural promoters that facilitate to reach the appropriate professional acting and at the same time favor the personal growth. Presently article is carried out an analysis about the necessities of the sociocultural promoters related with the cultural administration postgraduate studies as one of the performance spheres. As a result, postgraduate necessities were revealed in three dimensions: formative, professionals and social.

**Key words:** postgraduate studies, sociocultural promoter, cultural administration.

## **Introducción**

Las constantes transformaciones de la sociedad contemporánea han incidido significativamente en la Educación Superior, provocando cambios trascendentales en la formación continua de los profesionales.

Esta concepción de la formación condiciona la necesidad de satisfacer las demandas de posgrado de los profesionales universitarios, caracterizada esencialmente, por la relación entre la satisfacción que este proceso debe dar a las necesidades sociales y la posibilidad de elevar el desempeño de los profesionales desde su puesto de trabajo. En consecuencia, la educación de posgrado se define como el nivel más alto del sistema de educación (...) en el que pueden concurrir uno o más procesos formativos y de desarrollo, como el proceso de enseñanza-aprendizaje, la especialización, investigación, innovación, creación artística y otros, articulados armónicamente en una propuesta educativa pertinente (MES, 2019).

Una de las formas en que se estructura la educación de posgrado para su implementación lo constituye la superación profesional, con el propósito de continuar la educación permanente y el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural (MES, 2019).

En este sentido, se reconoce que los profundos cambios que se han producido a lo largo del siglo XXI, en lo económico, lo tecnológico y lo cultural, han dado lugar al surgimiento de nuevas exigencias para la superación de los profesionales y en particular para los gestores socioculturales que se desempeñan en la gestión de los procesos culturales.

Una mirada más puntual, permite comprender que el encargo social de esta profesión es muy contemporáneo y responde a un reclamo actual, directamente vinculado a las políticas culturales y a la necesidad de mejorar las acciones y la calidad de los proyectos que se realizan. Este proceso genera continuamente nuevos escenarios y oportunidades que implican para los profesionales de la gestión cultural, el desafío de aprender y crear nuevas formas alternativas para la superación profesional que contribuya asumir con responsabilidad los crecientes retos profesionales.

La investigación que se presenta aporta como novedad científica el análisis de las necesidades de superación profesional del gestor sociocultural en la esfera de la gestión cultural que la sociedad cubana actual demanda.

## **Materiales y métodos**

En la selección de los métodos que hicieron posible el análisis e interpretación del contenido que se expone se encuentran los cuestionarios, entrevistas, análisis de documentos (Plan de estudio D y E), el Método de Análisis Teórico de la Actividad (MATA) para determinar las actividades básicas profesionales en el proceso de gestión cultural, así como, el análisis de los resultados de esta actividad en algunas instituciones culturales de la provincia Santiago de Cuba. La muestra del estudio fue de 74 egresados, que se desempeñan desde 2014-2019 como gestores en instituciones culturales del territorio.

Se aplicó un cuestionario para determinar las tareas dominantes a una submuestra de 12 egresados y la triangulación metodológica a todas las fuentes de información que forman parte de la investigación para diagnosticar las necesidades de superación profesional.

## **Resultados**

Los resultados obtenidos en el diagnóstico evidenciaron necesidades formativas tanto a nivel individual como a nivel institucional (institución formadora y empleadora).

La aplicación del Método de Análisis Teórico de la Actividad (MATA) y el análisis, de la práctica profesional en gestión cultural, revelaron como actividades profesionales básicas la planificación, ejecución y evaluación de la gestión cultural. Así como, la asesoría y capacitación referente a los procesos de gestión cultural.

Estos resultados permitieron profundizar en las necesidades de superación profesional a partir de tres dimensiones: formativas, profesionales y sociales. Las que constituyen el punto de partida para la implementación de cursos, talleres, diplomados, programas y otras formas de superación que se relacionen con el puesto de trabajo.

En el análisis realizado, se evidencia que aún no se explotan todas las vías y medios posibles para garantizar una promoción efectiva del quehacer artístico cultural del territorio y se consideran insuficientes los procedimientos y herramientas para la planificación, control y evaluación de los procesos culturales. Ante esta necesidad, urge una superación profesional intencionada y contextualizada para los gestores socioculturales que se desempeñan en esta esfera de actuación profesional.

## **Discusión**

La superación profesional como proceso formativo ha sido investigado por varios investigadores entre los que se destacan los aportes de Añorga (2010), quien la conceptualiza como: “Proceso que posibilita (...) el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales” (Añorga, 2010, p. 66).

Al respecto, Sánchez (2017) la define como “Transformación individual, resultado del perfeccionamiento y actualización (...), que contribuyan al mejoramiento profesional y humano (...), influye positivamente en la realidad educativa (Sánchez, 2017, p. 31).

Mientras Bernaza (2015, citado por Troitiño, 2017) considera a la superación profesional como un proceso pedagógico, donde confluyen diferentes procesos estrechamente vinculados a la actividad profesional. El estudiante más que socializar e insertarse como sujeto y objeto de su aprendizaje, ya trae experiencias y vivencias de su vida laboral que comparte con colegas que a su vez traen las suyas propias, lo cual constituye un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento. Además, interactúan con el objeto real en su escenario laboral aumentando de esta forma su motivación hacia el aprendizaje.

El análisis de las posiciones teóricas de los autores consultados permite profundizar en las características que distingue el proceso de superación profesional (Bernaza, Díaz y López, 2018), refieren que es una sucesión sistemática de actividades de aprendizaje en un contexto histórico cultural concreto, de construcción y reconstrucción social del conocimiento a través de la actividad y la comunicación, donde la vivencia y la experiencia profesionales de los que participan generalmente tienen un lugar importante en los múltiples intercambios que en él se producen, lo que debe ser considerada para organizar y desarrollar la superación profesional como forma de organizar esa educación a lo largo de la vida durante el período laboral; así como otros aspectos propios de la actividad de aprendizaje en el posgrado. Aspectos, a tener en cuenta para el profesional de la gestión sociocultural.

Tales argumentos, conducen al análisis de categorías pedagógicas vinculadas con la superación profesional, estas son: formación, necesidades formativas, necesidades sociales, necesidades de la profesión y necesidades de superación profesional.

La formación en la literatura se reconoce como una categoría pedagógica con una significación especial. Es el objetivo de la educación y es resultado de un conjunto de

actividades organizadas coherente y sistemáticamente que permiten actuar consciente y creadoramente (citado por Vargas, 2011, p.3). Esta visión conlleva a entender a la formación como un proceso, sin embargo, no se dan a conocer las actividades que lo conforman.

Otros criterios en relación a esta categoría, es la definición de Sanz y Rodríguez (2004 citado por Sanz *et al*, 2013), entendida como “proceso de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades, valores y de otras formaciones de la personalidad que le permitan crecimiento personal, satisfacción, así como el desempeño exitoso de las tareas asignadas” (p. 100).

Se comparte el criterio de González (2016) cuando concluye que siempre que se forma, está presente en ella el contexto, las condiciones específicas y existe un propósito, y no se puede obviar el sujeto. La formación está vinculada a una cultura, a una identidad y a condiciones socio históricas. La formación es una categoría que tiene un carácter integrador, desde el alcance, componentes y objetivos de la misma. Comprende tanto el objeto, el sujeto y el resultado.

En la valoración de Moscoso (2016), considera que la formación es un concepto recurrente en el ámbito pedagógico; sin embargo, no hay en la actualidad un consenso frente al significado del mismo. Los autores contemporáneos generalizan el concepto entendiendo la formación como un proceso de enriquecimiento espiritual interior a través de la cultura (p. 20). Estos requerimientos, implican transformaciones que determinan la necesidad de modificar nuestras prácticas cotidianas. Es por ello, que aparecen otras categorías como: necesidades formativas.

En las fuentes consultadas se reconoce el concepto de necesidad como complejo y posee diferentes acepciones. Para la Psicología es un estado de carencia del individuo que lleva a su activación en función de su satisfacción, con dependencia de las condiciones de su existencia. La necesidad es la que dirige y regula la actividad del sujeto en un medio objetual que es potencialmente capaz de satisfacerla (González, 2001; citado por Cuétara, 2014).

Las necesidades se expresan en todos los ámbitos de la actividad humana. En particular son numerosos los trabajos realizados en torno a las “necesidades de aprendizaje”, también consideradas “necesidades de superación”, “necesidades de capacitación”, “necesidades de formación” entre otras expresiones utilizadas (CEPES, 2008, p. 2).

Desde esta perspectiva, se reconoce el análisis y detección de necesidades como punto de partida para la realización de los procesos formativos en correspondencia con las tareas profesionales. En consecuencia, la definición de necesidad formativa varía de unos autores a otros en función de su concepción de necesidad.

Para Salas (2003, citado por CEPES, 2008, p. 2-3) la necesidad de aprendizaje como la carencia del proceso integrador de conocimientos, habilidades, hábitos profesionales, actitudes y valores, etc. Que constituyen fuente de motivación e incentivo de acciones educativas, por otra parte este mismo autor considera las Necesidades de Aprendizaje o de capacitación como resultantes de un proceso de unificación entre un patrón de conocimientos o habilidades y la realidad.

Otra concepción que no por breve deja de ser profunda es la que ofrece Oliver (2002) cuando expresa que es una necesidad de mejora de la competencia, que puede conseguirse mediante acciones formativas. Esta necesidad ha de ser presentada en términos claros y orientado hacia el comportamiento.

Del análisis realizado, se perciben tres perspectivas con relación al estudio de necesidades:

1. La necesidad entendida como carencia, problema o deficiencia.
2. La necesidad interpretada como resultado del avance tecnológico.
3. La necesidad concebida por la percepción de los propios sujetos.

Aparecen así, en el campo de la formación, diferentes formas de entender las necesidades formativas, se conceptualiza como las necesidades percibidas o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional. En este sentido, de acuerdo a Font e Imbernón, (2002), existen dos grandes modelos para detectar necesidades formativas:

a) Modelo normativo o prescriptivo. Describe las necesidades de las personas, asumido el hecho de que esas necesidades esperan ser descubiertas por alguien.

b) Modelo colaborativo. Plantea que la fase de las necesidades tiene un doble objetivo: primeramente que los docentes sean capaces de conocer las necesidades que les genera su práctica, para mejorarla y que dicho conocimiento pueda brindarles, no sólo una lista de problemas, sino más bien un mapa en el que se identifican sus necesidades estableciendo un orden de prioridad para su atención.

En el desarrollo de la investigación se utilizan recursos de los dos modelos mencionados, ambos se complementan y enriquecen el diagnóstico de necesidades de formación.

Desde esta perspectiva, el individuo no puede desligarse de su contexto social, no solo por el beneficio que proporciona su inserción en el mismo y viceversa, sino además por las potencialidades de aprendizaje que generan la dinámica de las relaciones sociales (Cobas *et al*, 2009). Desde esta mirada, se reconoce a las necesidades sociales como exigencias que se generan de la dinámica de las relaciones sociales en el contexto de actuación del gestor sociocultural.

En el análisis realizado, se evidencia la importancia de identificar las necesidades de la profesión, para determinar las actividades básicas de la profesión y sus componentes a partir de las tareas dominantes. En este sentido, se propone la aplicación del Método de análisis teórico de la actividad profesional (MATA) propuesto por Talizina (1986); método que posibilita el análisis de cada uno de los componentes estructurales de la actividad profesional.

Las ideas expuestas permiten comprender como las continuas transformaciones sociales condicionan la necesidad de superación profesional que en el caso del gestor sociocultural que se desempeña en la esfera de la gestión cultural, parte del análisis integrado de las demandas sociales (necesidades sociales), las exigencias del desempeño laboral (necesidades de la profesión) y las necesidades individuales. Desde esta perspectiva, se pretende transformar el desempeño actual de estos profesionales.

## Conclusiones

- 1. Los resultados evidencian la necesidad de seguir aportando desde la ciencia a la comprensión de la complejidad de los procesos culturales, mediante herramientas formativas que garanticen asumir con responsabilidad los nuevos retos profesionales.*
- 2. Lo analizado revela la importancia que adquiere la superación profesional en función de la especialización del conocimiento para transformar las prácticas culturales en correspondencia con las necesidades de superación y las transformaciones de la sociedad contemporánea.*

3. ***Dados los resultados del presente estudio y de otros citados en este trabajo, se considera pertinente continuar profundizando desde la ciencia pedagógica en la categoría de necesidades formativas.***

## Referencias bibliográficas

1. Bernaza, G. (2015). *Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde el enfoque histórico-cultural*. México: Editorial Universitaria.
2. Bernaza, G. (2018). *La superación profesional: mover ideas y avanzar más*. La Habana: Editorial Universitaria.
3. Bernárdez, L. (2003). *La profesión de la gestión cultural, definiciones y retos*. Recuperado de [http://www.gestioncultural.org/gc/es/pdf/BGC\\_AsocGC\\_JBernardez.pdf](http://www.gestioncultural.org/gc/es/pdf/BGC_AsocGC_JBernardez.pdf)
4. Caballero Ramírez, B. (2018). *Estrategia de gestión cultural para el Centro Provincial de Cine en Las Tunas*. (Tesis de maestría). Universidad de Las Tunas, Las Tunas, Cuba.
5. Caballero R., B. (2018). *Gestión cultural: vía para el perfeccionamiento de instituciones culturales. Acercamientos teóricos y gnoseológicos*. Recuperado de <http://edacunob.ult.edu.cu>
6. Cantero, J. (2014). *Historia de la Gestión Cultural*. Recuperado de <http://atalayagestioncultural.es/capitulo/historia-gestion-cultural>
7. Colectivo de Autores. (2016). *Visión Pedagógica de la formación universitaria actual*. La Habana. CEPES
8. Colectivo de Autores. (2000). *Tendencias Pedagógicas en la Realidad Educativa Actual*. La Habana: CEPES.
9. Fernández M., D. (2016). Nuevos modelos de gestión cultural en Cuba. *Temas*, (85-86), 30-34. Recuperado de [http://www.temas.cult.cu/sites/default/files/articulos\\_academicos/04%20Fernandez.pdf](http://www.temas.cult.cu/sites/default/files/articulos_academicos/04%20Fernandez.pdf)
10. Mes. (2016). *Modelo del profesional de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo*. La Habana: Universidad de La Habana.
11. Mes. (2019). *Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba, RM 140/2019*. La Habana: Ministerio de Educación Superior.
12. Moscoso M., V. (2016). *Programa de formación pedagógica inicial para profesores de carreras de ingeniería de la universidad politécnica salesiana-cuenca*. (Tesis de doctorado). Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.
13. Ortiz C., T. (2008). *Diseño de un perfil de formación posgraduada de los profesores universitarios de las SUM*. (Tesis de doctorado). Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.