

La construcción de la educabilidad sociocultural: necesidad para el trabajo comunitario del gestor

*The construction of sociocultural education: necessity for the
managers community work*

*Dra. C. Damara Hierrezuelo-Alvarado, dagmara@uo.edu.cu,
<https://orcid.org/0000-0002-4022-6114>;*

*Dra. C. Yaritza Tardo-Fernández, tardo@uo.edu.cu,
<https://orcid.org/0000-0002-9710-1371>;*

*Lic. Larisa Pérez-Rodríguez, larisa.perez@uo.edu.cu,
<https://orcid.org/0000-0002-8459-0647>,*

*Lic. Letisia Santiesteban-Novo, letisia@uo.edu.cu,
<https://orcid.org/0000-0002-2776-5711>*

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

La formación del profesional en Gestión Sociocultural, como mediador y dinamizador de la realidad social, demanda de la comprensión de una praxis educativa que conceda al estudiante un protagonismo participativo en la gestión de su propia educación y la de los sujetos con los que interactúa durante su ejercicio interventivo. El presente trabajo presenta una propuesta para la construcción de la educabilidad sociocultural del gestor como configuración imprescindible de su actuación profesional, a partir de una propuesta de acciones formativas como alternativa que permite elevar la pertinencia formativa este profesional. Para su desarrollo se empleó métodos y técnicas empíricas (encuestas, entrevistas y observación), así como el método de análisis-síntesis en toda la lógica del proceso.

Palabras clave: educabilidad sociocultural, formación en Gestión Sociocultural.

Abstract

The professional's formation in Sociocultural Administration, as mediator and dynamic professional person of the social reality, demands of the understanding of an educational practice that grants the student a protagonist in the administration of its own education and that of those persons with those interchange a during its exercise interventivo. The present work presents a proposal for the construction of the agent's sociocultural educabilidad like indispensable configuration of its professional performance, starting from a proposal of formative actions as alternative that allows elevating the formative relevancy this professional. For their development it was used methods and technical empiric (you interview, interviews and observation), as well as the analysis-synthesis method in the whole logic of the process.

Key words: sociocultural educabilidad, formation in Sociocultural Administration.

Introducción

La pluralidad de escenarios socioculturales en los que interactúa el hombre contemporáneo, así como las exigencias y necesidades que genera la interacción social, condicionan el lugar privilegiado que ocupa el contexto comunitario dentro de las investigaciones sociales y formativas contemporáneas, lo que se fundamenta en la comprensión de la influencia de este en la reconstitución del tejido social, por un lado; y por otro, en la importancia que le otorga al individuo y a los grupos sociales, a partir de reconocer el papel que tiene este espacio en los procesos de adaptación y progreso social.

En este sentido, “resulta necesario formar un profesional comprometido socialmente, capaz de utilizar los recursos y las experiencias de las Ciencias Sociales para propiciar proyectos multidisciplinarios que favorezcan la producción de cambios en la realidad social, como mediadores y dinamizadores de la misma, a través de un trabajo coherente de gestión sociocultural en estrecha vinculación con los intereses locales y comunitarios, en correspondencia con el proyecto social vigente en el país” (Plan de Estudios E de la Carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, 2016: 3). Esto se constituye en el reto actual que tiene la formación profesional del gestor sociocultural.

El ejercicio de esta profesión supone, entonces, la formación científica y ética de los futuros graduados que, ante todo, deben tener conciencia y un actuar comprometido con el desarrollo y la práctica social, “pues a medida que los procesos sociales se complejizan, los proyectos de desarrollo, como proposición interventiva transformadora y proactiva, deben ser expresión de las exigencias y necesidades sociales (...)” (Plan de Estudios E de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, 2016: 3).

Desde esta perspectiva se asume entonces, que toda acción interventiva del gestor, es siempre un ejercicio educativo dinámico que está mediado por la propia variedad y riqueza del contexto comunitario en el que se produce, lo que a su vez influye constantemente en la transformación de los miembros de la comunidad y del propio gestor. Tal determinación condiciona la necesidad de potenciar intencionalmente, desde su formación profesional, el desarrollo de la capacidad de educar y educarse socioculturalmente, como condición generadora de participación transformadora y autoformación interventiva.

Desde esta perspectiva el presente trabajo propone acciones formativas para la construcción de la educabilidad sociocultural del gestor en función de un trabajo interventivo consciente y comprometido con la praxis sociocultural.

Materiales y métodos

Para el desarrollo del trabajo y como instrumentos para el diagnóstico realizado al Curso por Encuentro de la carrera Gestión Sociocultural en la Universidad de Oriente, se aplicaron métodos y técnicas de investigación científica, que incluyeron: encuestas a profesores y estudiantes, entrevistas a directivos y especialistas de los organismos y entidades del territorio, así como la observación de actividades docentes y revisión documental.

Mediante el análisis integrador de los resultados de los instrumentos aplicados, se revelaron las siguientes **manifestaciones** en los gestores socioculturales:

- Insuficiente empleo de recursos profesionales para diagnosticar y resolver problemáticas socioculturales de los contextos de actuación.
- Limitaciones para diseñar, implementar y evaluar acciones socioculturales transformadoras de la realidad social.
- Limitaciones para asesorar, elaborar e implementar proyectos de desarrollo sociocultural en correspondencia con las necesidades de los contextos de actuación.

La Formación del Profesional en Gestión Sociocultural para el Desarrollo se reconoce desde esta perspectiva investigativa como un proceso de naturaleza esencialmente educativa, “que tiene como objetivo enseñar, instruir y desarrollar las capacidades transformadoras humanas profesionales de los futuros profesionales a través de la apropiación social e intencional de la cultura” (Fuentes, 2007) 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 transformación 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 investigación, intervención, mediación, gestión 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 que la sociedad plantea.

Esta definición, por tanto, se adscribe a los propósitos del presente estudio cuando se profundiza en la comprensión de la formación del profesional en Gestión Sociocultural para el Desarrollo, 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, mediador, asesor e investigador sociocultural, en relación con el desarrollo de sus destrezas, potencialidades, capacidades necesarias para transformar e intervenir en su realidad, a partir de enfrentarse a la vida profesional de una manera competente. 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 transformación sociocultural comunitaria en la diversidad de situaciones de los contextos.

Asumir el contexto sociocultural comunitario como contexto de formación, implica entonces trascender las visiones reduccionistas que han lastrado el trabajo sociocultural, lo que permite concebir al profesional en Gestión Sociocultural 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.

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 investigación, intervención, transformación 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, 2015). Esta particularidad que signa la formación del profesional en Gestión Sociocultural, permite que el estudiante pueda aplicar realmente la perspectiva sociocultural al analizar

los procesos socioculturales que se desarrollan en la variedad contextual donde interactúa, al estudiar, intervenir y transformar, de manera autónoma y comprometida, las problemáticas socioculturales que ocurren en diferentes contextos, especialmente aquellos vinculados tanto a la concepción cultural del individuo, como a las relaciones socioculturales que demandan de un trabajo especializado de investigación, intervención, transformación, 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, aun cuando distingue la perspectiva sociocultural, no es suficientemente utilizada en el proceso formativo de **lo sociocultural**, por lo que continúa siendo una problemática aún no resuelta desde lo pedagógico pues no se aprovechan suficientemente las ventajas que ofrece la variedad contextual donde interactúa, así de la intervención- transformación sociocultural aplicables a contextos educativos, partir de los problemas presentes en la práctica socio-educativa.

Esta particularidad del objeto de la profesión permite entonces declarar los rasgos que singularizan a la formación interventiva-laboral del gestor en la semipresencialidad:

-Carácter permanente e interventivo.

-Carácter contextualizado-problematizador.

-Carácter y dinámico, al condicionar la actuación de este profesional desde un enriquecimiento de su autogestión para la intervención en contextos socio-laborales.

Lo que condiciona desarrollar en el gestor como agente de cambio y de transformación social, la capacidad de educabilidad sociocultural.

Discusión

Una aproximación al concepto de educabilidad nos remite a la consulta de perspectivas educativas que se orientan desde lo filosófico hasta lo pedagógico y donde se reconoce que todo hombre en tanto *ser* es perfectible puesto que tiene potencia y, por lo mismo, es **educable**. La **educabilidad** desde ambos enfoques se asume como cualidad humana, conjunto de disposiciones y capacidades, que permiten a una persona recibir influencias para construir su conocimiento, con lo que se significa el carácter decisivo del contexto social y cultural en esa capacidad de aprender.

Un criterio más particular desde la pedagogía, la presenta identificada con la noción de enseñabilidad, como el soporte que da lugar a las prácticas educativas del docente y de otros actores educativos y que posibilita el intercambio y el flujo de saberes entre los sujetos involucrados en los procesos educativos, lo que condiciona la dinámica del mismo (Castañeda, 2002).

Las posiciones anteriores reconocen que la educabilidad no se fundamenta exclusivamente en factores psico-biológicos, y que en ella la carga intencional es fundamental y que no debe ser comprendida solamente como la capacidad, la posibilidad y el derecho, de los individuos a aprender en contextos educativos formales, sino también hacia la propia capacidad y posibilidad de transformación individual y grupal que genera una labor de intervención sociocultural comunitaria diversa, convirtiendo a los agentes socializadores en verdaderos educadores socioculturales.

Desde estos presupuestos se revela la **construcción de la educabilidad sociocultural**, como proceso que permite concretar la **práctica interventiva sociocultural como potencialidad del gestor para generalizar su quehacer profesional**. Esto permite el **fortalecimiento de conocimientos y habilidades para construir su identidad interventiva utilizando, desde una posición profesional de compromiso con su desempeño como educador y transformador del contexto socio-laboral**.

La construcción de la educabilidad sociocultural condiciona la manera en la que se produce la autogestión formativa sociocultural laboral, a partir de la manera individual en que cada gestor sistematiza y aplica los contenidos socioculturales interventivos para la transformación del contexto socio-laboral. De ahí que esta configuración genere una dinámica formativa de auto-enriquecimiento profesional constante, con la auto-gestión de la propia práctica de los gestores y la concepción del hecho educativo, como espacio de diálogo, reflexión y participación de los actores.

Esto significa que en la misma medida en la que el gestor concreta y armoniza su quehacer en la práctica interventiva sociocultural, se condiciona la transformación de su naturaleza humana, su identidad profesional y el propio contexto que se transforma. Por consiguiente, emerge la cultura de actuación sociocultural profesional, como cualidad esencial de una praxis centrada en el ser humano como sujeto educable, la cual tiene en cuenta la perspectiva ética en la que se involucran los gestores.

La construcción de la educabilidad sociocultural se convierte en el constructo que sintetiza la esencia del quehacer educativo en gestión sociocultural, como un proceso de

formación holística, singularizado por la construcción de significados compartidos, la práctica sociocultural individual y colectiva y los propios contextos socio-laborales, como expresión de una verdadera cultura de actuación sociocultural, por lo que deviene formación profesional pensada por los protagonistas a partir de la participación en un proceso de educación y autoeducación sociocultural permanente.

La construcción de esta capacidad signan las especificidades de un proceso educativo concebido para que los agentes socializadores internalicen un conjunto de representaciones, valores, actitudes y capacidades profesionales, que los dispongan favorablemente en la conducción del cambio. Dicho conjunto alude a la capacidad de dialogar, escuchar, sensibilizarse, reconocer, respetar las normas de los grupos humanos con los que interactúa, asumir compromisos, reconocer el valor de sus obligaciones, auto gestionar, confiar en los otros; con lo que se va creando una identidad profesional.

De lo anterior se puede inferir entonces que un factor decisivo resulta que el profesional en formación debe participar activamente en el proceso educativo que se construye lógica y dialécticamente, sustentado en una interacción grupal, contextual, que debe diseñarse desde acciones de formación intencionales, orientadas y sustentadas en principios como el:

1. Aprendizaje desde la praxis sociocultural: los conocimientos se adquieren en una realidad directamente vinculada con el campo de acción y los contextos de actuación de los agentes en formación.
2. Intencionalidad de la participación sociocultural: todos los miembros del proceso -educandos y educadores- hacen aportes para resolver problemas concretos y para realizar determinadas tareas.
3. Discusión sociocultural formativa: los mayores progresos en el aprendizaje se producen en aquellos grupos donde se generan controversias, es decir, cuando durante la interacción de la actividad se confrontan distintos puntos de vista. Ello genera el conflicto socio cognitivo que es la base para que se produzca, en cada persona, un salto en la adecuación de su estructura mental. Para que las discusiones sean potencialmente constructivas. Se centra en la identificación de problemáticas que afectan la vida espiritual de los miembros de una comunidad, su actitud ante los hechos sociales y culturales, las potencialidades del contexto para transformarlas y las propuestas de cambio.

La educabilidad sociocultural a partir de la lógica planteada, puede ser interpretada entonces, como el resultado de la integración de una adecuada asignación de responsabilidades entre los diferentes actores que forman parte del proceso formativo transformador y el aprovechamiento de las potencialidades que ofrecen los variados contextos de interacción.

Acciones formativas para la construcción de la educabilidad sociocultural del gestor

Diseñar y participar en espacios de trabajo, que propicien la libre expresión y el intercambio de opiniones y criterios de todos los estudiantes en relación con sus vivencias y experiencias de actuación sociocultural en diversos contextos.

Incentivar la motivación del estudiante, sus conocimientos, habilidades y recursos previos sobre el trabajo sociocultural comunitario, desde el debate y la reflexión sobre situaciones problemáticas reales de sus contextos de actuación.

Utilizar la información nueva como estímulo para el surgimiento de valoraciones más conscientes sobre situaciones contextuales, a partir de asumir que cualquier forma de analizar una situación, es sólo uno de los muchos modos posibles de hacerlo. Por tanto, el pensamiento lateral explora estas alternativas mediante el reordenamiento de la información disponible y estimula la búsqueda del mayor número de dilemas posibles en el tratamiento de los procesos culturales.

Reflexionar sobre el rol del gestor sociocultural, como mediador de los procesos culturales comunitarios, a partir de las especificidades y potencialidades concretas de los estudiantes, como vía de propiciar cambios positivos en su comportamiento individual y social.

Determinar los contenidos de las asignaturas que posibilitan el tratamiento de problemáticas socioculturales como eje teórico-metodológico que guíe hacia la forma de vinculación con los modos de actuación profesional y en la solución de problemáticas concretas.

Emplear el análisis colectivo para la identificación de situaciones problemáticas, selección y aplicación de recursos interventivos transformadores más adecuados para su solución, aportadas por los propios estudiantes.

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.

Conclusiones

1. *La propuesta de análisis desarrollada en este trabajo permite reconocer a la construcción de la educabilidad sociocultural como configuración importante del proceso formativo del gestor sociocultural, que se convierte en eje conductor para la concepción de las prácticas pedagógicas propias de la formación de este profesional.*
2. *A partir de la lógica formativa propuesta se determinaron los principios pedagógicos que sustentan el diseño de las acciones de formación para la construcción de la educabilidad sociocultural del gestor en la semipresencialidad, así como los rasgos que distinguen este proceso de formación interventiva y que se expresan en su carácter permanente e interventivo, contextualizado-problematizador y dinámico, al condicionar la actuación de este profesional desde un enriquecimiento de su autogestión para la intervención en contextos socio-laborales.*

Referencias bibliográficas

1. Alonso L., Leyva. P. y Mendoza L. (2016). Concepción de la formación laboral de estudiantes de carreras universitarias. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)*, 4(2), 101-112. Recuperado de <http://www.refcale.uleam.edu.ec/eE/septiembre2019>
2. Baby R., Y. (2017). La promoción sociocultural como habilidad profesional en la carrera de Estudios Socioculturales. *EduSol* 17(59). Recuperado de <http://edusol.cug.co.cu/index.php/EduSol/article/view/779>
3. Castañeda, E. (2002). *Equidad social y educación en los años '90*. Recuperado de <http://www.monografias.com/condiciones-educabilidad-ninos-adolescentes-latinoamerica>
4. Fuentes S., L. (2007). *Dinámica de la Formación Semipresencial en las Sedes Universitarias Municipales*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
5. Hernández, 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.
6. Hierrezuelo, D. y Tardo, Y. (2017). Pautas metodológicas para la intervención sociocultural laboral desde la perspectiva de profesionalización del gestor. *Revista Maestro y Sociedad*, 14(4), 671-682. Recuperado de <https://maestrosociedad.uo.edu.cu>

7. Hierrezuelo, D. y Tardo, Y. (2018). Modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad. *Revista Opuntia Brava*, 10(3).
8. Hierrezuelo, D. y Tardo, Y. (2019). Estrategia formativa de intervención laboral del gestor sociocultural: experiencias e impactos de una aplicación en la Universidad de Oriente, Cuba. *Inclusiones*, 6(Número especial). Recuperado de <http://www.revistainclusiones.org/gallery/2%20vol%206%20num%203%20especialdos2019juls%20ep19incl.pdf>
9. López, N. (2002). *Estrategias sistémicas de atención a la deserción, la repitencia y la sobreedad en escuelas de contextos desfavorecidos*. Recuperado de <http://www.latinobarometro.org/1721.htm/>
10. Martínez, M. (2015). *Introducción a la Gestión Sociocultural para el Desarrollo*. La Habana: Editorial Félix Varela.
11. Ministerio de Educación Superior. (2016). *Plan de Estudios E Carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo*. La Habana: Mes.
12. Orrego, J. (2008). *Escenarios culturales cotidianos de socialización y aprendizaje alrededor de una propuesta educativa*. Recuperado de <http://www.conexiones.unab.edu.co/index.php/issue/view/1223>