

MODELO DE LA DINÁMICA INTERVENTIVO-LABORAL DEL GESTOR SOCIOCULTURAL EN LA SEMIPRESENCIALIDAD

MODEL OF THE INTERVENTIVE-LABOR DYNAMICS OF THE SOCIO-CULTURAL MANAGER IN SERVICE COURSES

Damara Hierrezuelo Alvarado¹dagmara@uo.edu.cu

Yaritza Tardo Fernández²tardo@uo.edu.cu

RESUMEN

La necesidad de formar un profesional en Gestión Sociocultural mediador y dinamizador de la realidad social, demanda de la comprensión de una praxis formativa que conceda al estudiante un protagonismo participativo en la gestión de su propia educación, haciendo uso de las experiencias propias de los escenarios socio laborales reales de interacción y de los recursos personales y profesionales de manera autónoma y comprometida. Por su importante incidencia en la formación de una cultura de actuación profesional, se hace necesario fundamentar nuevas formas de proceder pedagógico a partir del reconocimiento de una dinámica transformadora a través de métodos particulares para sistematizar una lógica formativa de la gestión sociocultural laboral. El presente trabajo presenta un modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad como alternativa formativa, que permite elevar la pertinencia social de este profesional en el contexto cubano actual.

PALABRAS CLAVES: actuación sociocultural, autogestión sociocultural, dinámica interventiva.

ABSTRACT

The need to train a Sociocultural Management professional mediator and dynamizer of social reality, demand the understanding of a formative practice that gives the student a participatory role in the management of their own education, making use of the experiences of the partner scenarios real labor relations and personal and professional resources in an autonomous and committed way. Due to its important impact on the formation of a culture of professional performance, it is necessary to base new pedagogical ways of proceeding from the recognition of a transformative dynamic through particular methods to systematize a formative logic of sociocultural work management. The present work presents a model of the interventive-labor dynamics of the sociocultural manager in blended learning as a training alternative, which allows to raise the social relevance of this professional in the current Cuban context.

KEY WORDS: sociocultural action, sociocultural self-management, interventive dynamics.

¹ Master en Ciencias de la Educación. Profesora Auxiliar. Facultad de Humanidades. Universidad de Oriente. Cuba.

² Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Centro de Estudios Pedagógicos "Manuel F. Gran". Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Oriente. Cuba.

La pluralidad de escenarios socioculturales en los que interactúa el hombre contemporáneo, así como las exigencias y necesidades que genera la interacción de los sujetos en el contexto comunitario (Macías,2014) condicionan la formación de un profesional socialmente comprometido, capaz de propiciar iniciativas y proyectos multidisciplinares que favorezcan la producción de cambios en la realidad social, “desde un trabajo coherente de mediación y dinamización de la misma, como expresión y sustento de un trabajo coherente de gestión sociocultural. Esto, a su vez, se convierte en el reto principal que, en los momentos actuales, tiene la formación profesional del gestor sociocultural”. (Plan de Estudios E de la Carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, 2016: 3).

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 social, “pues a medida que los procesos sociales se complejizan, los proyectos de desarrollo, como proposición transformadora, deben ser expresión de las exigencias y necesidades sociales (...)” (Plan de Estudios E de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, 2016: 3).

En consecuencia, resulta imprescindible potenciar la formación sociocultural del gestor orientada a convertirlo en portador de una cultura de aprendizaje continuo, Correa, (2014) y Vega (2017) sustentada en la sistematización de sus múltiples saberes, lo que le posibilitará desempeñarse profesionalmente en los diversos contextos de actuación, desde un protagonismo participativo en la gestión de su propia formación, haciendo uso de las experiencias propias de dichos escenarios y de los recursos personales y profesionales de manera autónoma y comprometida, lo que le permitirá asumir y compartir procesos reflexivos-críticos con sus equipos de trabajo en diversos espacios y ambientes formativos, así como resignificar la experiencia y la práctica propia y del otro Cuenca (2011) y Pérez (2016).

En tal sentido, profundizar en la formación laboral semipresencial del gestor desde un estrecho vínculo con la realidad social de los contextos de actuación concretos en que se desempeñan, se convierte, entonces, en una necesidad y en un imperativo pedagógico. Desde esta perspectiva esta formación debe ser comprendida no como transferencia de conocimientos, habilidades y valores, aislado de las prácticas laborales concretas de los futuros gestores, sino como un proceso donde se comparten experiencias y competencias, desde diferentes cosmovisiones, De la Flor y González (2007) y Martínez-Salanueva (2016) para generar nuevas interpretaciones.

Esto implica procesos de desarrollo intelectual, espiritual y social, los que garantizan la construcción auto gestionada de nuevos significados y sentidos a partir de una interpretación profesional efectiva por parte del sujeto, desde la observación, comprensión y explicación de problemáticas propias del contexto laboral, Rey (2011) y Estévez (2016).

Por tanto, concebir una formación laboral que posibilite la búsqueda y el análisis sistemático, la reafirmación de contenidos significativos y la construcción de los nuevos a partir de la autogestión de los saberes individuales, colectivos y la problematización de situaciones laborales, desde la comprensión de una praxis sociocultural laboral interventiva, transformadora en la diversidad de contextos

profesionales educativos, se constituye en una necesidad actual de la formación en gestión sociocultural en contextos semipresenciales de aprendizaje.

Por lo que se hace necesario, la concepción de nuevas formas de proceder que potencien la formación interventiva del gestor para la transformación de los diversos contextos donde interactúa y de sí mismo como profesional comprometido, con lo que se refuerza la postura de asumir a la propia gestión sociocultural como espacio, proceso renovador Pinilla (2015).

El presente trabajo se orienta en esta dirección al proponer un modelo de la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad como alternativa formativa que permite revelar una lógica de sistematización de la intervención laboral contextualizada, como eje articulador de su dinámica.

Este modelo tiene su expresión en las dimensiones de intervención laboral contextualizada y de transformación sociocultural profesional y se fundamenta en la concepción científica holístico-configuracional Fuentes (2009), que a través de su método holístico-dialéctico permite el establecimiento de las configuraciones y relaciones de la dinámica interventiva laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad como proceso modelado. Esta concepción constituye una postura epistemológica que permite orientar esta nueva dinámica, favoreciendo una apropiación y transformación pedagógica activa, constructiva y creadora.

La dimensión interventiva laboral contextualizada es expresión del movimiento que se establece entre las configuraciones: comprensión de la actuación sociocultural profesional, problematización de situaciones socio-laborales y orientación contextualizada de recursos y herramientas interventivas, que se sintetizan en la sistematización de la autogestión sociocultural laboral.

La problematización de situaciones socio-laborales deviene proceso que permite la reconstrucción conjunta e individualizada de situaciones problemáticas reales, emergidas de los contextos de desempeño socio laboral de los gestores en formación, lo que permite redimensionar los métodos a utilizar hacia una especificidad problemática que estimule en los sujetos ir configurando su lógica de pensamiento y actuación sociocultural transformadora de forma independiente, desde la investigación- intervención - interacción formativa.

Este proceso 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 gestor en formación 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 problemático adquiere una significación distintiva en esta dinámica semipresencial, 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, 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 tal sentido, lo sociocultural laboral desde lo problemático, emerge como potencialidad formativa contextualizada, ya que favorece en los estudiantes la búsqueda de múltiples soluciones a problemas nuevos para ellos, en virtud de lo cual aprenden a adquirir y fomentar, en una dinámica interventiva socialmente comprometida, una multiplicidad de alternativas socioculturales para dar respuesta a esa diversidad y complejidad de problemáticas del contexto, favoreciendo así una apropiación coherente y significativa de su accionar sociocultural laboral.

Por consiguiente, se redimensiona esta categoría desde los planos cognitivo, de la acción y de la actuación. En el primero, se fundamenta la necesidad de promover un proceso formativo que favorezca el intercambio, el análisis y la reflexión sobre los procesos culturales particulares en que se desenvuelven los estudiantes, desde un conocimiento sociocultural específico, para la aplicación de soluciones teóricas apropiadas y posibles vías de solución a las problemáticas detectadas. Desde el plano de la acción, por su parte, se estimula la participación directa y activa del sujeto ante una problemática sociocultural relacionada con sus propias vivencias y relaciones socio – laborales, lo que garantiza el desarrollo del compromiso e implicación sociocultural del sujeto en la solución de los conflictos y problemas concretos de su contexto sociocultural de manera más pertinente.

Por su parte, el plano de la actuación permite la toma de conciencia de la significación social del desempeño profesional del gestor sociocultural, como mediador de los procesos culturales comunitarios, lo que propiciará cambios positivos de conducta y de comportamiento individual y social en su quehacer cotidiano, estimulando su crecimiento personal y profesional a partir de desarrollar la capacidad de identificar, enfrentar y solucionar problemas propios y sociales, así como su disposición de actuar y tomar partido ante determinada situación, de manera autónoma.

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

La dinámica problemática significa, entonces, la formación laboral del gestor sociocultural desde un carácter altamente creativo y autogestionado en relación con el tratamiento que se ofrece al contenido sociocultural y su implementación favorecerá un entorno formativo dinámico en el que la posibilidad del intercambio individual y grupal se convertirá en una premisa educativa esencial para el proceso de formación laboral de este profesional.

Sin embargo, la problematización de situaciones socio laborales no es suficiente para posibilitar la pertinencia de la dinámica interventiva laboral del gestor

sociocultural en la semipresencialidad, sino se complementa con la orientación contextualizada de recursos y herramientas interventivas entendido como proceso que permite a los estudiantes encauzar la planificación, selección, manejo y evaluación de los recursos y herramientas de la intervención sociocultural para una pertinente autogestión laboral en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios.

Esta orientación contextualizada, entonces, deviene proceso de ordenamiento, estructuración y disposición para la intervención en la diversidad laboral que, desde lo formativo, garantiza la intencionalidad de la dinámica en la semipresencialidad, al convertir al estudiante en protagonista de su propio desarrollo sociocultural.

Desde esta perspectiva, se significa la intervención sociocultural laboral como proceso intencional que se proyecta hacia la consecutividad y continuidad de la formación laboral del estudiante desde la dialéctica entre teoría y práctica laboral, y que tiene su fundamento en la necesidad de estimular en los gestores socioculturales la toma de decisiones en función de resolver una determinada problemática en un contexto laboral específico, a partir de organizar, implementar, controlar y ejecutar un sistema de acciones correctivas de intervención para la transformación del contexto, potenciado así su desarrollo profesional y el de la comunidad laboral en la cual se desenvuelven.

Por tanto, la orientación contextualizada de los recursos y herramientas interventivas se convierte en un momento esencial para la actuación profesional pertinente del futuro gestor sociocultural al condicionar una constante actualización y empleo de las metodologías de trabajo (educación popular, animación sociocultural, etc.), 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 socio laborales, lo que se concreta en proyectos, estrategias y acciones de intervención sociocultural.

En tal sentido, el docente debe orientar los recursos, metodologías de trabajo y herramientas interventivas en función de la práctica sociocultural concreta de los estudiantes, como actividad consciente e intencionada, de manera que se propicie la construcción de los proyectos, acciones y estrategias de intervención sociocultural, desde la participación y reflexión conjunta de los actores implicados.

Ambas categorías, se constituyen en una unidad dialéctica en tanto la problematización de situaciones socio-laborales implica una orientación contextualizada de los recursos, metodologías y herramientas interventivas, pues para lograr encauzar, de forma intencional y coherente, la planificación, selección, manejo y evaluación de dichos recursos y metodologías de trabajo por parte de los estudiantes, resulta necesaria su reconstrucción conjunta e individualizada, a partir de una valoración crítica de la diversidad de situaciones problemáticas reales de la práctica sociocultural de desempeño.

De igual forma, esta orientación contextualizada, resulta el sustento de dicha problematización, como proceso que direcciona y encauza el desarrollo de las

potencialidades crítico-reflexivas para detectar y revelar las contradicciones que subyacen en los problemas del contexto sociocultural, potenciando la toma de decisiones de los futuros gestores para diagnosticar, intervenir y dar solución a los mismos, desde un compromiso profesional con la transformación del contexto laboral en el cual se desenvuelven, por lo que ambos procesos deben verse en una unidad.

La contradicción está dada porque la problematización de situaciones laborales contextuales constituye el sustento de la orientación contextualizada de los recursos y herramientas interventivas, pero en la propia orientación se transforma la problematización inicial, por lo tanto, se niega. Por consiguiente, una transformación de la orientación implica una negación de la problematización, lo que conduce a nuevas reconstrucciones de las acciones, recursos y proyectos interventivos a desarrollar por los gestores en formación para la solución de los problemas detectados desde la perspectiva del trabajo sociocultural comunitario.

Ambas categorías se sintetizan en la comprensión de la actuación sociocultural profesional como el proceso que delimita el contenido expresado en la actividad de intervención consciente y comprometida con el desarrollo social, así como los recursos, acciones y herramientas de transformación sociocultural para su implementación y empleo en la variedad contextual comunitaria.

Comprender la actuación sociocultural profesional, como configuración en este proceso formativo, propicia que el gestor sociocultural aprehenda y se apropie profesionalmente de las experiencias, vivencias, conocimientos de los actores comunitarios, en función de dar respuesta a las problemáticas que se suscitan en la complejidad del contexto socio-comunitario. Esta actuación sociocultural profesional, entonces, deviene proceso de compromiso profesional del gestor, en tanto condiciona su reconocimiento en el ámbito social como sujeto activo y mediador de los procesos sociales.

Desde esta configuración, el docente debe propiciar sus potencialidades para identificarse con el objeto de su profesión, con las diversas problemáticas emergentes del contexto socio-comunitario, lo que le permite ampliar sus experiencias profesionales y asumir actitudes responsables desde una participación consciente como transformador de las dinámicas sociales.

Cada problemática del contexto encierra una realidad particular y única, por lo que resulta importante redescubrir en la comprensión de la actuación profesional el carácter objetivo de los hechos y fenómenos sociales que se deben atender como parte de la actividad transformadora del gestor y el carácter subjetivo del proceso, visto desde su interpretación de las problemáticas sociales a resolver. Esto garantiza un equilibrio entre el conocimiento convincente de la realidad de la comunidad y la interpretación subjetiva de la misma que se concreta en el proceso de actuación sociocultural. Desde esta perspectiva, la comprensión de la actuación sociocultural permite al gestor en formación relacionar los nuevos contenidos con los saberes y experiencias previas, en función de la adecuación y validez de las herramientas de transformación socio-comunitaria, según las necesidades y circunstancias, lo que debe conducir a la formulación de hipótesis y nuevas ideas, desde la indagación e interpretación sociocultural (cuáles han sido las consecuencias previas a la problemática actual, qué dificultades se han superado, qué implicaciones tienen para

el futuro, cuáles son los intereses personales y colectivos en juego, etc.), lo que condiciona en el estudiante una auto-evaluación de sus conocimientos y habilidades.

La relación entre las categorías problematización de situaciones socio-laborales, orientación contextualizada de recursos y herramientas interventivas y comprensión de la actuación sociocultural profesional se sintetiza en la sistematización de la autogestión sociocultural laboral, como categoría dinamizadora de la lógica interventiva sociocultural laboral desplegada, entendida 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, estrategias interventivas y mecanismos auto-reguladores 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, lo que conduce a la búsqueda y reafirmación constante de nuevos contenidos desde un proceso autónomo de recreación y transformación de la práctica sociocultural concreta.

Consecuentemente, esta sistematización expresa la continuidad lógica de los contenidos y métodos en la realización, ejecución y construcción de la dinámica del proceso formativo del gestor sociocultural, en tanto facilita la generalización de estos a partir de comprender cómo se produce este proceso y hacer explícitos dichos contenidos, métodos y recursos en su actuación laboral a partir de las problemáticas, características, contradicciones y potencialidades emergentes de los contextos concretos de desempeño.

Esta sistematización, entonces, les permitirá afrontar novedosas situaciones propias de la práctica de su actuación, 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, 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.

Desde esta perspectiva, el docente debe propiciar un proceso permanente y acumulativo de creación de conocimientos y habilidades por parte de los estudiantes para la intervención sociocultural. Esto le permite al futuro gestor 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 de este proceso, en correspondencia con los problemas emergentes de los escenarios socio-comunitarios, como sujeto comprometido, crítico y autónomo, con lo que se consolida el desarrollo de su cultura de actuación sociocultural laboral.

Esta categoría es expresión del carácter integrador de la autogestión sociocultural laboral, como estadio sintetizador de la dinámica interventiva laboral que se propone, lo que permite al profesional en formación la consolidación de sus potencialidades para la sistematización de su quehacer sociocultural, a través de un

proceso lógico de autogestión de los contenidos, recursos, metodologías de trabajo, estrategias interventivas y la utilización de mecanismos auto-reguladores en la solución de problemas específicos del contexto.

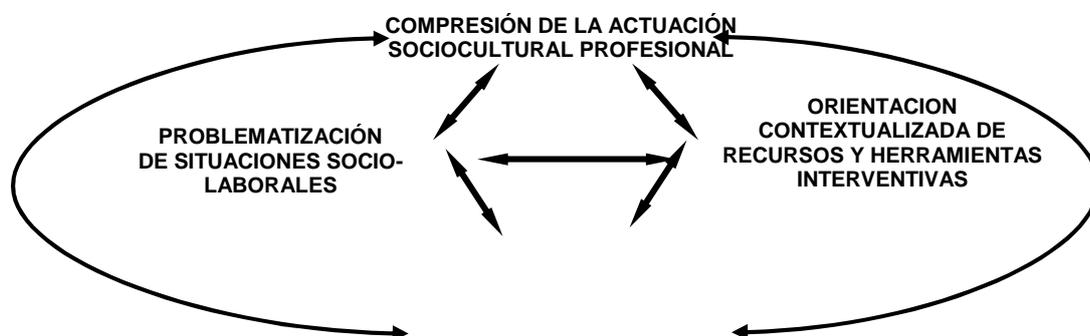
El movimiento establecido entre las configuraciones de comprensión de la actuación sociocultural profesional, problematización de situaciones socio-laborales, orientación contextualizada de recursos y herramientas interventivas y sistematización de la autogestión sociocultural laboral, garantizan un primer momento de fortalecimiento en la formación sociocultural del gestor, como nivel cualitativamente superior de interpretación de la realidad formativa de estos profesionales que se concreta en la dimensión interventivo-laboral contextualizada, la cual emerge como cualidad de orden superior.

La dimensión interventivo-laboral contextualizada, emerge como expresión del movimiento del proceso que garantiza la intervención de los gestores socioculturales en el contexto laboral, lo que favorece el diagnóstico y evaluación de la realidad socio-cultural, de manera crítica y profunda, para proponer alternativas de transformación para dar solución a los problemas específicos de dicho contexto, como premisas necesarias para la formación de este profesional.

Esta dimensión, a su vez, fortalece el rol formativo del gestor como educador sociocultural, en tanto revela el carácter interventivo de este profesional, lo que significa la integración de experiencias, conocimientos, habilidades, metodologías de trabajo como parte significativa de su cultura de actuación profesional (Figura 2.2.1).

Desde la lógica formativa que se propone, esta dimensión posibilita en el gestor sociocultural:

- Aumentar su conciencia sobre la significación social de su desempeño profesional como educador sociocultural.
- Promover sus potencialidades crítico-reflexivas y mecanismos auto-reguladores 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 su interactividad 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, metodologías de trabajo, herramientas profesionales y recursos interventivos para una actuación sociocultural pertinente y autónoma en la diversidad laboral.



**SITEMATIZACIÓN
DE LA AUTOGESTIÓN
SOCIOCULTURAL LABORAL**

FIGURA 2.2.1: DIMENSIÓN INTERVENTIVO- LABORAL CONTEXTUALIZADA

Sin embargo, para comprender el conjunto de rasgos distintivos que caracterizan la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad que se propone, resulta necesario interpretar el proceso a partir de una nueva dimensión: la autogestión sociocultural profesional.

Esta dimensión comprende las relaciones entre la sistematización de la autogestión sociocultural laboral en vínculo con la construcción de la educabilidad humanista-sociocultural, como par dialéctico y mediado por la relación entre la mediación sociocultural contextualizada y la dinamización interventiva profesional.

A partir de la dimensión anterior, es indispensable representar un nuevo movimiento en el modelo que se construye, condicionado por la relación dialéctica entre mediación sociocultural contextualizada y la dinamización interventiva profesional, que se entroniza en la continuidad de la lógica didáctica propuesta, a la vez que constituye un eslabón mediador didáctico del proceso de modelación.

La mediación sociocultural contextualizada es entendida como un proceso interactivo y de comunicación que permite modelar la actuación sociocultural del gestor en los contextos socio-laborales lo que demanda, no solo el empleo de herramientas comunicativas, sino también de los recursos socioculturales (humanos y materiales) que generen procesos colaborativos, participativos, creativos, dialógico-reflexivos y democráticos para transformar la realidad.

Mediar, por tanto, implica desarrollar dinámicas de negociación, tanto interpersonal como social, que conduzcan a la solución de posibles desacuerdos entre los sujetos que conviven en los contextos socio-comunitarios, lo que favorece el razonamiento crítico del gestor ante sí mismo, los actores de la comunidad y la realidad socio-laboral que desea transformar.

Desde esta configuración, entonces, el docente debe propiciar la interrelación, el intercambio de saberes, experiencias, de herramientas de trabajo sociocultural, lo que favorece la implementación de acciones de intervención sociocultural, que permita a los distintos agentes educativos organizar y modular su propia actuación en el seno del grupo, desde la construcción colectiva y respetuosa, favoreciendo así el establecimiento de nuevas relaciones de significados y sentidos profesionales.

El intercambio que se produce durante este proceso de mediación favorece la identidad y la autoestima personal y profesional de los gestores y de los sujetos que forman parte de la comunidad. Esta interacción, se convierte en el elemento dinamizador del proceso, al hacer que las acciones de mediación implementadas (preventivas, rehabilitadoras, creativas, etc.) respondan a los mismos principios de aprendizaje cooperativo, creación de grupos de trabajo heterogéneos, multidisciplinarios, resolución positiva de conflictos desde el planteamiento del

debate, el análisis y el consenso, como nivel esencial de profundización, consolidación y aplicación creativa de conocimientos. Ello implica la búsqueda de soluciones a situaciones y problemas profesionales emergentes del contexto laboral, que no estuvieron previstos en la formación y que son parte integrante de esa cultura de la profesión.

Desde esta perspectiva, la mediación sociocultural profesional parte de la realidad, es decir, del contexto social, económico, político y cultural donde se va intervenir, de la identificación de problemáticas emergentes del contexto de actuación laboral, de la necesidad de rescatar lo válido, lo singular, lo que debe conservarse y legitimarse.

Por tanto, condiciona un proceso intencionado de intervención, de resolución que permite modificar o reafirmar formas de conductas humanas y contenidos sociales, lo que propicia nuevas relaciones en el contexto laboral-profesional donde actúa el gestor. Por lo que esta categoría se revela como un elemento permanente y esencial de la gestión sociocultural para fortalecer la participación y la transformación social.

La categoría mediación sociocultural contextualizada está directamente relacionada con la dinamización interventiva profesional, que se convierte en el otro contrario dialéctico de este par mediado. En este sentido, esta configuración expresa el proceso movilizador que permite la articulación de acciones proactivas contextualizadas en función de la intervención sociocultural, lo que implica desarrollar una actividad profesional propiciadora de formas prácticas de participación sociocultural de los individuos, que estimulen el fortalecimiento de su identidad profesional y el desarrollo de la creatividad en función de la transformación de los contextos socio-laborales, desde proyectos e iniciativas diversas.

En este sentido, desde la propia dinamización interventiva profesional se va configurando un proceso paulatino de auto reconocimiento e integración socio-profesional de los gestores en su contexto de actuación, que favorece la sensibilización, concertación y concientización de su rol para el cambio sociocultural. Por tanto, esta categoría se configura en la lógica propuesta, como práctica interventiva profesional que se sustenta en la investigación crítica y transformadora del contexto.

Esto requiere que los docentes estimulen un proceso didáctico que potencie en los gestores en formación la posibilidad de convertirse en agentes de su propio desarrollo, para lo cual es indispensable establecer y mantener una relación recíproca con los principales actores comunitarios durante la intervención a través del empleo de proyectos socioculturales, como alternativas esenciales para la transformación comunitaria.

Se significa, entonces, desde este proceso de dinamización interventiva, al proyecto sociocultural, como opción viable para generar procesos participativos y comprometidos que permitan la utilización y creación de recursos socioculturales comunitarios, sobre la base de la riqueza y patrimonio cultural de la comunidad, lo que condiciona el aprovechamiento de sus saberes y procederes sociales.

Lo anterior, a su vez, condiciona la necesaria reevaluación de la relación con el contexto sociocultural que se investiga y se transforma. Por consiguiente, el contexto deviene para el gestor no solo un espacio de acción, sino espacio de formación

sociocultural, lo que favorece una dinámica transformadora donde se concretan sus intencionalidades interventivas en la generalización de su praxis laboral.

Ambas configuraciones, mediación sociocultural contextualizada y dinamización interventiva profesional constituyen una unidad dialéctica. La mediación sociocultural se sustenta en una dinamización interventiva como proceso que posibilita la negociación e interrelación de los gestores en formación con los actores de los contextos comunitarios, y desde esta mediación se condiciona la búsqueda de recursos, herramientas, metodologías de trabajo sociocultural para movilizar la participación comunitaria en función de la transformación social, lo que genera, a su vez, nuevos procesos interactivos en esta dinámica interventivo-laboral, y consecuentemente nuevos procesos de mediación y dinamización.

De la relación entre ambas configuraciones, en su poder de síntesis, se revela la construcción de la educabilidad humanista sociocultural, como proceso que permite concretar la práctica interventivo-sociocultural como potencialidad del gestor para generalizar su quehacer profesional. Esto permite el fortalecimiento de habilidades para construir nuevos conocimientos socioculturales utilizando, recreando o creando métodos y recursos para el trabajo sociocultural, desde una cosmovisión humanista de su desempeño como educador y transformador del contexto socio-comunitario.

La construcción de la educabilidad humanista sociocultural condiciona la manera en la que se produce la gestión sociocultural, a partir de los valores, actitudes, la sistematización de los saberes de la comunidad, los procesos de mediación y dinamización interventiva que condicionan las relaciones entre los sujetos implicados y la realidad sociocultural laboral. De ahí que esta configuración genere una dinámica formativa de enriquecimiento constante, desde la auto-gestión de la propia práctica de los gestores y la concepción del hecho educativo, como espacio de intercambio, reflexión, diálogo y participación de los actores sociales.

Esta configuración propicia que la educabilidad sociocultural, se redimensione como cualidad interventiva del carácter humanista del gestor, a partir de armonizar su quehacer profesional en las relaciones con los seres humanos que viven en la comunidad, lo que condiciona la transformación de su naturaleza humana en la misma medida que transforma el contexto en el que se inserta. 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 y considera, sobre todo, la perspectiva ética en la que se involucran.

La construcción de la educabilidad humanista sociocultural se convierte, entonces, en el constructo que sintetiza la esencia del quehacer educativo en gestión sociocultural, como un proceso de formación holística, mediado por la problematización, comprensión y orientación interventiva y singularizado desde la construcción de significados compartidos, la práctica sociocultural individual y colectiva y los propios contextos, como expresión de una verdadera cultura de actuación sociocultural. Una formación sociocultural pensada desde la educabilidad humanista se erige, entonces, desde las interacciones en las cuales todos son vistos como protagonistas a partir del diálogo respetuoso, la participación protagónica en un proceso de educación y autoeducación sociocultural permanente.

De este modo, las relaciones que se establecen entre sistematización de la autogestión sociocultural laboral y la construcción de la educabilidad humanista

sociocultural mediada por la relación dialéctica entre la mediación sociocultural contextualizada y la dinamización interventiva profesional, constituyen un nuevo movimiento más esencial en la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural, que se concreta en la dimensión de transformación sociocultural profesional.

Esta dimensión es entendida como el proceso que expresa la vía o camino para una transformación esencial del contexto sociocultural en el que interviene el gestor, lo que significa la relación entre la integración y construcción efectiva de saberes y prácticas interventivas para gestar procesos de educación y participación comunitaria. Esta dimensión, a su vez, favorece la gestión sociocultural, como proceso de construcción compartida, en tanto revela el carácter transformador del quehacer de este profesional, desde la educación humanista (Figura 2.2.2).

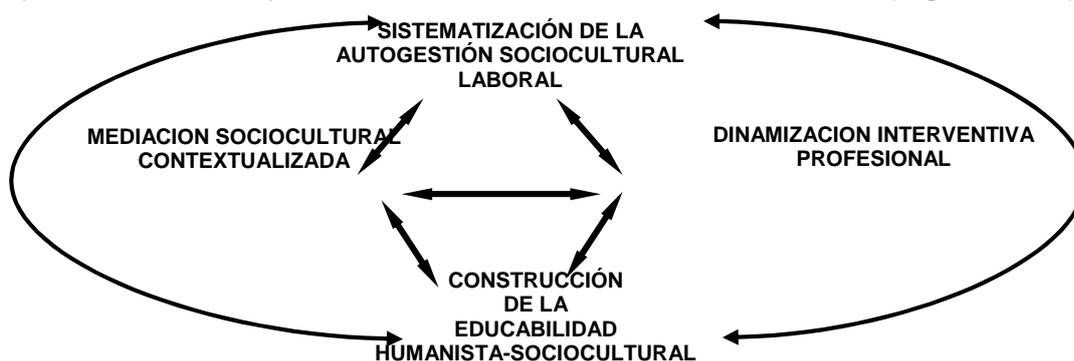


FIGURA 2.2.2: DIMENSIÓN DE TRANSFORMACIÓN SOCIOCULTURAL PROFESIONAL

Desde la lógica formativa que se propone, esta dimensión posibilita en el gestor sociocultural:

- Desarrollar dinámicas de negociación comunitaria para mediar en los problemas emergentes de los contextos a partir de la intervención respetuosa en los dilemas y conflictos sociales desde la praxis profesional interventiva.
- Fortalecer la dinámica interventiva con los principales actores comunitarios, a partir de la orientación y manejo de proyectos, recursos, herramientas y otras metodologías del trabajo sociocultural, como alternativas esenciales para la transformación comunitaria.
- Perfeccionar las habilidades y conocimientos socioculturales para una transformación del contexto comunitario, que potencie la cosmovisión humanista de su desempeño educativo como gestor sociocultural.

La dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad se define como el proceso formativo que favorece la interactividad profesional del gestor sociocultural, a través de la comprensión, sistematización y construcción auto gestionada de los contenidos socioculturales en el proceso interventivo-laboral, para el desarrollo de alternativas de transformación humanista durante su actuación sociocultural profesional en la diversidad contextual comunitaria.

Esta lógica formativa revela el carácter de intervención laboral contextualizado para la transformación sociocultural profesional como esencia y sustento de la construcción de la educabilidad humanista del gestor en la semipresencialidad. Por lo que se significa lo interventivo-laboral, como cualidad resultante y eje dinamizador de la actividad de este profesional.

En resumen, la modelación realizada concibe a la dinámica interventivo-laboral del gestor sociocultural en la semipresencialidad a través de dos dimensiones fundamentales: de intervención laboral contextualizada y de transformación sociocultural profesional, las cuales son expresión de la cualidad interventivo-laboral para la construcción de la educabilidad humanista sociocultural, como esencia formativa de la nueva dinámica que se propone.

Por consiguiente, las relaciones esenciales que se revelan en la integración de estos movimientos, garantizan una dinámica pertinente, a partir de significar el carácter de intervención laboral contextualizado para la transformación sociocultural profesional del gestor, como cualidad resultante y eje dinamizador de su proceso de formación.

REFERENCIAS

- De la Flor, A y González, A. (2007). La formación laboral de los egresados en la modalidad semipresencial, su didáctica. Universidad Tecnológica del Chocó: Editorial Institucional 26 (11).
- Correa, J. (2014). Aprendizaje continuo y sistematización de la práctica. Barcelona: Editorial Paidós.
- Cuenca, R. (2011) Dinámica curricular de la formación laboral del profesional. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba CeeS "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente.
- Estévez, A y Romero, R. (2016). Exigencias didácticas para la práctica laboral por grupos de contextos laborales. *Opuntia Brava* 8(4). Recuperado de <http://opuntiabrava.rimed.cu>
- Guerrero, M. (2015). Potencialidades para la gestión sociocultural en el municipio Manzanillo. *Multimed* 19(6).
- Fuentes González, H. (2009). Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior en la concepción de la Universidad Humana Cultural. Una propuesta desde la Universidad Estatal de Bolívar. Editorial Universitaria Ecuador.
- Macías Reyes, R. (2014). El trabajo sociocultural comunitario. Fundamentos epistemológicos, metodológicos y prácticos para su realización. Universidad de Las Tunas: Editorial Académica Universitaria (Edacun).
- Martínez, M. (2015). Introducción a la Gestión Sociocultural para el Desarrollo: Editorial Universitaria Félix Varela.
- Martínez-Salanueva, E. (2016). Participación social y educación: Situaciones nuevas, soluciones creativas. Institucional Almeriense. Recuperado de <http://monografias.com>
- Ministerio de Educación Superior (2016). Plan de Estudios E Carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo. La Habana: MES
- Pérez, I. (2016). Perfiles éticos de la Investigación Sociocultural para el Desarrollo Social. Recuperado de <http://monografias.com>
- Pinilla, P. (2015). Formación de gestores y la acreditación de la educabilidad. (Disertación). Recuperado de <http://quadernimación.net>

Rey, P. (2011). Dinámica socio-laboral-profesional de la semipresencialidad en la Educación Superior. (Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

Vega M; Marín, S y Santiesteban, E. (2017). El proceso de formación sociocultural. Directriz del sistema educacional cubano. Antecedentes. *Opuntia Brava* 9(1). Recuperado de <http://opuntiabrava.rimed.cu>