

Propuesta didáctica para la formación laboral en Estudios Socioculturales

MSc. Damara Hierrezuelo-Alvarado¹

Dra.C. Yaritza Tardo-Fernández¹

dagmara@fch.uo.edu.cu, tardo@fch.uo.edu.cu

¹Facultad de Humanidades. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

Se propone una estrategia de intervención sociocultural del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad, como alternativa que permite sistematizar, en un movimiento didáctico integrador, recursos y etapas de esta intervención en correspondencia con los contextos laborales de su desempeño. Dicha estrategia constituye un valioso instrumento metodológico para el desarrollo de una cultura de actuación sociocultural laboral desde la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad contextual, de manera comprometida y transformadora.

Palabras clave: intervención sociocultural laboral, recursos de intervención sociocultural laboral, gestor sociocultural.

Abstract

In this work there is a strategy of socio-cultural intervention for teachers of Socio-cultural Studies in Semidistance learning, as a didactic alternative that permits to systematize in a didactic integrative movement, the resources and stages of socio-cultural intervention in relation with the labour contexts of performance of the socio-cultural manager. This strategy is a useful methodological instrument for the development of a labour socio-cultural performance culture of that professional from the detection,

research and intervention of the cultural processes in the contextual diversity in an involved position.

Keywords: labour socio-cultural intervention, socio-cultural manager, socio-cultural intervention resources.

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 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 constituye uno de los retos principales que tiene la formación de este profesional. Teniendo en cuenta ello, se realiza un diagnóstico a la carrera de Estudios Socioculturales de la Universidad de Oriente, lo que permitió revelar insuficiencias en el proceso de su formación en relación con la detección, investigación e intervención de los procesos culturales en la diversidad contextual comunitaria, lo que limita su pertinencia social como futuro gestor sociocultural.

Una valoración de esta problemática, permite reconocer la necesidad de profundizar en el análisis del proceso de su formación laboral, en tanto aún se revela una limitada concepción teórico-metodológica del mismo, que no garantiza una adecuada articulación e integración de recursos y etapas de intervención y su aplicación en diferentes contextos de desempeño. Por lo que en el presente trabajo se realiza una propuesta didáctica de intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad, la cual permite revelar cómo se despliega la intervención sociocultural laboral en la dinámica de dicho proceso, a partir de sistematizar, en un movimiento didáctico integrador, recursos y etapas de la intervención sociocultural, en correspondencia con los contextos laborales de desempeño del gestor sociocultural.

Desarrollo

Consideraciones teóricas sobre el proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales y su dinámica semipresencial

El análisis del proceso de formación laboral semipresencial ha resultado una tarea difícil, pues no existe un cuerpo teórico lo suficientemente desarrollado al respecto. En tal sentido, el análisis conceptual de lo **sociocultural** ha sido abordado desde una diversidad de enfoques y perspectivas: desde concebirlo como un proceso único a partir de la integración de los contenidos culturales y los contextos en una relación dialéctica (Pierre Bourdieu y Jeffrey C. Alexander, citados por Hernández Freeman, 2009: p.30); reconocerlo como "prácticas contextualizadas" desde una visión dialéctica de los procesos sociales a partir de la interacción y mediación de los sujetos y su influencia en el desarrollo humano (Vázquez, H. 2000; Hernández Freeman, 2009; Martínez Casanova, 2011; Macías Reyes, 2010); hasta la perspectiva antropológica, que lo concibe como un proceso complejo, sistémico, abierto, a partir de comprender y valorar las relaciones sociales comunicativas que se establecen entre el hombre y su contexto (Ruiz de Chávez, 2005; Bouché Peris, 2005; Eugenia Martínez Goicochea, 2009).

Estas investigaciones reconocen el valor del contexto sociocultural como entorno significativo en el que interactúa cognitiva, emocional y culturalmente un individuo o grupo social (Austin Millán, Tomás R. 2008; Goicochea Ramírez, 2009; Urie Bronfeubrenner, 1985; Orrego Arismendi, 2009; Ochoa Acosta, 2009); sin embargo, desde la perspectiva de la formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, no trascienden las visiones reduccionistas que han lastrado el trabajo sociocultural, al no concebirlo como un verdadero contexto de formación (Rey Rivas, 2011), lo que limita la concepción de este profesional como un verdadero educador.

452

Por consiguiente, se impone la formación de un profesional mediador de los procesos culturales para contribuir a la transformación sociocultural comunitaria, lo que implica reconocer que este se debe sustentar en "la vinculación formativa con el objeto de su profesión, lo que se traduce en desarrollar en los estudiantes sus potencialidades para resolver los problemas del

Damara Hierrezuelo Alvarado, págs. 450-462.

contexto laboral donde se insertan" (Cereijo, 2011) con lo que se reconoce su carácter esencialmente de formación laboral (Rey Rivas, 2011), como cualidad distintiva.

Autores como Medina (2010), Donoso (2011), Martínez Casanova (2011) consideran la necesidad de significar el carácter pedagógico de los Estudios Socioculturales, lo cual aun resulta una problemática no resuelta desde lo pedagógico, pues no se aprovechan suficientemente las ventajas de los contextos laborales de los estudiantes-trabajadores desde el propio proceso de formación. Tal limitación, entonces, debe conducir a asumir posturas metodológicas que se expresen en una dinámica semipresencial, que tome en cuenta la diversidad de problemas y situaciones de los contextos socioculturales comunitarios concretos donde estos se desempeñan para su autoformación sociocultural laboral. Por lo que el análisis teórico y metodológico de este proceso formativo ha permitido revelar la existencia de insuficientes referencias teóricas y metodológicas sobre la dinámica del proceso de formación de este profesional, pues aún no se reconoce suficientemente la necesidad de potenciar, desde el propio proceso formativo, una cultura de actuación sociocultural en la diversidad de contextos laborales.

Tal determinación hace necesario un profundo análisis, no solo de las concepciones, sino de las condiciones reales y nuevos métodos, procedimientos y estrategias para implementar y ejecutar este proceso de formación laboral, en aras de garantizar su efectividad en la semipresencialidad, por su importante incidencia en la formación de una cultura de actuación laboral del gestor sociocultural, lo que remite al estudio de su dinámica semipresencial.

En tal sentido, en los últimos años varios investigadores han ofrecido diversas alternativas didácticas, desde propuestas interdisciplinarias para el diseño de los proyectos de desarrollo sociocultural (Martha Gelis, Mercedes Cuesta, Rafaela Ferrer, 2009), pasando por alternativas contextualizadas, desde un riguroso estudio etnográfico, que resignifica las potencialidades del contexto en la formación semipresencial de los Estudios Socioculturales (Fuentes, L., 2007), además de instrumentos prácticos para la concepción del trabajo independiente, a partir del diseño de tareas integradoras (Miladis Vaillant, 2013; Miriam Verdecia y José Velásquez, 2010; Martínez Bofill, González Estévez y Dávila, B.

,2008; Vega Veranes y Ramos Banteurt, 2009; Sofía Benítez E. 2011, Hierrezuelo Alvarado y Martín Oliu, 2010), pero que aún no profundizan suficientemente en cómo trabajar la intervención laboral desde el propio proceso formativo.

Estas posiciones permiten fundamentar nuevas formas de proceder didáctico, a partir del reconocimiento de una dinámica interventiva, que desde la problematización de situaciones del contexto laboral y la orientación contextualizada de la intervención permita la sistematización sociocultural laboral desde la autogestión de estos gestores. Consecuentemente, se logra configurar la necesidad de revelar las particularidades didácticas del proceso de formación laboral de este profesional, a partir de una lógica de sistematización de su intervención laboral contextualizada. De ahí que se proponga la elaboración de una estrategia didáctica de intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad, como **objetivo** esencial de este estudio.

Estrategia didáctica de intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad

La estrategia propuesta constituye un instrumento que permite redimensionar, intencionalmente, el proceso de formación laboral de este profesional. Es expresión de la lógica de la intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad, la cual garantiza la interrelación, coordinación, integración y cooperación efectiva de las potencialidades de intervención laboral de los gestores en la diversidad de contextos de actuación, lo que permite resignificar el carácter educativo de la profesión, a partir de un trabajo especializado de detección, investigación y transformación sociocultural autogestionada.

La estrategia permite ofrecer una vía para orientar al profesor y al estudiante en el desarrollo de la dinámica del proceso de formación laboral en Estudios Socioculturales, incluye otros agentes educativos socializadores, como guías y orientadores del proceso. Es contentiva de un sistema de etapas y acciones didácticas que contribuyen a sistematizar, en un movimiento didáctico integrador, los recursos y las etapas de la intervención sociocultural a partir de las características de los contextos laborales .

El **objetivo estratégico** está dado en perfeccionar la intervención sociocultural de este profesional, a partir de la sistematización de

Damara Hierrezuelo Alvarado, págs. 450-462.

recursos y etapas de intervención para una autogestión laboral pertinente, en la diversidad de contextos de desempeño. Por lo que se encamina a disminuir las insuficiencias existentes en el proceso de su formación laboral, que limitan el desarrollo de una actuación pertinente, en correspondencia con las demandas del contexto.

Por tales motivos, la estrategia se estructura a partir de la integración de tres **etapas**, las cuales se concretan en su correspondiente sistema de **acciones**, que deben realizar en diferentes momentos del proceso, desde una lógica didáctica integradora, y serán ejecutadas por profesores, estudiantes y demás sujetos implicados en la formación, no de forma rígida u obligatoria, sino como alternativas flexibles de ser transformadas para orientar la dinámica semipresencial laboral propuesta.

Acciones didácticas para su implementación

-Intercambio inicial con los sujetos implicados en el proceso formativo para socializar los fundamentos teórico-metodológicos que sustentan la estrategia.

-Definición de las responsabilidades de cada profesor, facilitador, estudiantes, directivos de las unidades empleadoras y participantes en el desarrollo de la estrategia.

-Planificación de talleres científico-metodológicos sobre el proceso de formación laboral del gestor sociocultural.

Se proponen tres **etapas** en la estrategia, cada una con sus correspondientes objetivos específicos y acciones didácticas concretas. Ellas son:

Etapla problematizadora de situaciones laborales contextuales

Objetivo específico: Problematizar sobre situaciones reales concretas, emergidas de los contextos de desempeño laboral de los estudiantes-trabajadores, que estimulen la reflexión crítica para su solución.

Acciones didácticas de intervención sociocultural laboral

455

Desde la perspectiva del **profesor**, este deberá:

-Crear una atmósfera distendida, de un clima agradable de trabajo, que propicie el intercambio de opiniones y criterios de todos los

estudiantes en relación con sus vivencias y experiencias en diversos contextos laborales.

-Incentivar la motivación del estudiante, sus conocimientos, habilidades y recursos previos sobre el trabajo sociocultural comunitario.

-Utilizar la información nueva como estímulo para el surgimiento de valoraciones más conscientes sobre situaciones laborales contextuales, a partir de asumir que cualquier forma de analizar una situación es solo 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, a partir de las especificidades laborales 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 laborales, como eje teórico-metodológico que guíe hacia la forma de vinculación con los modos de actuación profesional y en la solución de problemas laborales.

-Emplear el análisis colectivo para la identificación de situaciones problemáticas reales aportadas por los propios estudiantes, en las que se promueva el intercambio de ideas sobre cuáles son los recursos de intervención más pertinentes, en correspondencia con el contexto concreto.

Desde la perspectiva del **estudiante**, este deberá:

-Captar los datos empíricos de los contextos laborales de desempeño, que les permitan un acercamiento preliminar a diversas situaciones problemáticas existentes.

456

-Identificar, jerarquizar y precisar las situaciones problemáticas del contexto laboral de desempeño.

-Contrastar diferentes teorías, métodos, recursos interventivos, en relación con los problemas revelados en el contexto de actuación laboral.

-Determinar, a partir de recursos prospectivos, las contradicciones subyacentes en las problemáticas reveladas, las características de los escenarios socioculturales concretos, 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).

Etapas orientadora de recursos de intervención laboral

Objetivo específico: Favorecer la orientación de los recursos y las etapas de la intervención sociocultural para una pertinente gestión laboral en la diversidad de contextos socioculturales comunitarios.

Acciones didácticas de intervención sociocultural laboral

Desde la perspectiva del **profesor**, este deberá:

-Orientar la búsqueda de soluciones a las problemáticas socioculturales de los contextos laborales específicos, a partir de una pertinente selección de los recursos interventivos.

-Propiciar el autocuestionamiento del estudiante sobre la eficacia de la selección de los recursos interventivos utilizados.

-Utilizar actividades colectivas de toma de decisiones, tales como: comisiones de trabajo, fortalecimiento de equipos, a partir de la experiencia y tarea laboral concreta de los estudiantes, que permita organizar, implementar y controlar un sistema de acciones correctivas de intervención para la transformación del contexto.

-Valorar colectivamente las propuestas interventivas realizadas para propiciar la hetero, auto y coevaluación de los sujetos, en función de un accionar más comprometido con la transformación de su contexto laboral.

-Promover la reflexión individual y grupal en relación con el análisis de los recursos interventivos apropiados (de reflexión y diálogo, propiciadoras de la toma de decisiones y realización, entre otros), haciendo hincapié en los aspectos positivos y negativos de su empleo y sus posibilidades de aplicación en correspondencia con las problemáticas socioculturales laborales detectadas.

-Diseñar acciones didácticas de formación laboral individualizadas (tareas implícitas), con salida en los proyectos de crecimiento personal de los estudiantes-trabajadores, de acuerdo con las necesidades formativas y potencialidades personales y de los contextos de actuación laboral.

Desde la perspectiva del estudiante, este deberá

- Establecer relaciones comunicativas con su grupo de trabajo estudiantil y laboral, para gestionar una formación sociocultural cooperativa.

- Determinar sus potencialidades personales para el empleo de recursos interventivos, a partir de su experiencia en el desempeño laboral, como elemento que permite valorar el grado de autodesarrollo alcanzado en función de ir consolidando su actuación sociocultural laboral.

- Realizar búsquedas teóricas y empíricas en diferentes fuentes para la fundamentación, justificación y argumentación de los recursos y las 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, que le permitan proponer y argumentar el empleo de determinados recursos de intervención sociocultural.

- Justificar la selección de los recursos interventivos, a partir de reconocer los aspectos positivos y negativos de su empleo en la variedad de contextos laborales concretos.

- Fundamentar oralmente la pertinencia de los recursos interventivos seleccionados en relación con los objetivos y las características de las etapas de intervención sociocultural y las peculiaridades de los contextos laborales.

Etapa sistematizadora de la autogestión sociocultural laboral

Objetivo específico: Consolidar la autogestión interventiva sociocultural a través de la aplicación de los contenidos, las herramientas y los recursos interventivos para la solución de problemas específicos del contexto laboral concreto.

Acciones didácticas de intervención sociocultural laboral

Desde la perspectiva del profesor, este deberá:

-Estimular los juicios críticos, individuales y grupales, acerca de los referentes socioculturales sistematizados que se valoran, desde el análisis de su aplicabilidad para resolver situaciones propias de la práctica laboral concreta de los estudiantes.

-Propiciar la discusión conjunta de nuevas problemáticas y diversas situaciones laborales de mayor nivel de complejidad, que permita a los estudiantes la aplicación de contenidos, métodos y herramientas socioculturales y recursos interventivos apropiados.

-Sistematizar los recursos interventivos a partir del desarrollo de tareas didácticas integradoras, para comprender cómo se produce y gestiona el trabajo interventivo desde el análisis de problemáticas que trasciendan lo meramente barrial.

- Aprovechar las potencialidades que ofrecen las situaciones problemáticas complejas aportadas por los estudiantes, en función de determinar, desde el análisis individual y grupal, los recursos y las acciones interventivas a emplear para el trabajo sociocultural.

-Consolidar, a través de la orientación de tareas de estudio independiente, los proyectos de intervención sociocultural, que permita estimular el desarrollo de la autonomía para la selección, el manejo y la evaluación de los recursos y las acciones interventivas más pertinentes.

- Ofrecer nuevas propuestas de proyectos de intervención sociocultural, que permitan la discusión y argumentación de una labor interventiva contextualizada, desde la precisión de lo esencialmente significativo para los estudiantes y las condiciones concretas que la sustentan.

459

Desde la perspectiva del estudiante, este deberá:

- Reflexionar en conjunto sobre las experiencias y los procesos vinculados a la acción profesional de intervención, a partir de integrar y aplicar los contenidos socioculturales apropiados a la variabilidad y complejidad contextual en la que se desempeña.
- Participar espontáneamente en los espacios de intercambio y socialización de los resultados de la intervención contextualizada, como momento de enriquecimiento de su praxis sociocultural.
- Incorporar, desde la autogestión, nuevos contenidos formativos que partan del reconocimiento de sus problemas y necesidades de aprendizaje, para sistematizar su proceso de formación sociocultural laboral.
- Generalizar contenidos, herramientas socioculturales y recursos interventivos para resolver situaciones específicas de sus contextos de desempeño laboral.
- Aplicar los conocimientos socioculturalmente enriquecidos, para diseñar nuevas acciones interventivas, como un proceso de actualización constante, resultado de una práctica evaluativa cooperada.
- Rediseñar y rectificar las estrategias y los recursos interventivos propuestos, a partir de los logros, las dificultades y las problemáticas contextuales que van emergiendo en su proceso de formación sociocultural laboral.

Sistema de control y evaluación de la estrategia

Objetivo: Valorar las transformaciones cualitativas en la dinámica semipresencial del proceso de formación laboral del profesional de Estudios Socioculturales, a través de la precisión del nivel de eficiencia de las acciones ejecutadas en las etapas propuestas.

La estrategia tendrá un carácter flexible, en tanto su control y evaluación se realizará sistemáticamente, permitiendo las adecuaciones pertinentes en la medida en que se vayan cumpliendo las acciones planificadas, o aparezcan otras que enriquezcan su implementación. Por tanto, se concibe la evaluación a partir de comparar la información que se va obteniendo sistemáticamente y la valoración de la efectividad de las acciones planificadas, por

lo que no constituye un último estadio en la concreción de la misma, sino un elemento dinamizador de cada una de sus etapas.

Conclusiones

Una valoración crítica del proceso de formación laboral del profesional de los Estudios Socioculturales y su dinámica semipresencial, permite revelar que aún no se aprovechan suficientemente las situaciones reales emergentes de los propios contextos de desempeño laboral, desde la propia dinámica del proceso de formación. De ahí que resulte necesario sistematizar la intervención sociocultural del futuro gestor, a partir de una problematización de situaciones laborales contextualizadas.

La estrategia didáctica de intervención sociocultural laboral del profesional de Estudios Socioculturales en la semipresencialidad que se propone, 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.

La misma, a través de la determinación de objetivos, orientaciones didáctico-metodológicas para su implementación, etapas y acciones concretas para docentes y estudiantes, constituye en un valioso instrumento, que permite contribuir a superar la insuficiente pertinencia social de este profesional en relación con las exigencias socio-profesionales de los contextos de desempeño, por lo que se reconoce su carácter flexible, dinámico y abierto para el desarrollo de una pertinente gestión sociocultural comunitaria, de manera comprometida y transformadora.

Bibliografía

ÁLVAREZ, V.; LÁZARO, A. (coord.). *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. Archidona, Málaga: Aljibe, 2002.

ÁVILA RUMAYOR, Eduardo Rafael. "La formación Laboral de los escolares de 5to. y 6to. grados de la educación Primaria en el contexto Socio-cultural de la zona del Plan Turquino". Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor.

Damara Hierrezuelo Alvarado, págs. 450-462.

Santiago(134)2014

BALDA RADA, Carlos. "Dinámica de la Apropiación Multicultural del Contenido en la Formación Contextualizada del Profesional". Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, 2009.

DONOSO, Trinidad. "Diagnóstico en orientación laboral: controversias para el avance". *Revista de Investigación Educativa*. 2011, vol. 19, no. 2.

MARTÍNEZ CASANOVA, Manuel. *La intervención sociocultural como recurso de cambio*. Santa Clara, Cuba: Ediciones FEIJO, 2011 .

MARTÍNEZ CASANOVA, Manuel. *Los Estudios socioculturales. Retos y perspectivas*. Santa Clara, Cuba: Ediciones FEIJ, 2011.

CARRERA DE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES. *Plan de Estudios D*, 2009.

REY RIVAS, Pura. "Dinámica Socio-Laboral-Profesional de la semipresencialidad en la Educación Superior". Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente, 2011.