

**MANUAL TEÓRICO-METODOLÓGICO DE ORIENTACIÓN
AL DOCENTE PARA LA DIRECCIÓN DEL PROCESO DE
FORMACIÓN DE LA HABILIDAD PROFESIONAL
INTEGRADORA, GESTIÓN SOCIOCULTURAL**

Para docentes y tutores de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo

Anaiky Yanelín Borges Machín

2020

Edición: Miriam Artiles Castro

Corrección: Liset Manso Salcerio

Anaiky Yanelín Borges Machín, 2020

Editorial Feijóo, 2020

ISBN: 978-959-312-398-3



Editorial Samuel Feijóo, Universidad Central «Marta Abreu» de Las Villas, Carretera a Camajuaní, km 5 ½, Santa Clara, Villa Clara, Cuba. CP 54830

Índice

A modo de introducción	4
Punto de partida: ¿Qué asumir por gestión sociocultural?	5
Valores y principios de un gestor sociocultural	7
La habilidad profesional integradora GSC y sus acciones internas	8
Estructura de la habilidad profesional integradora, GSC.....	11
Habilidades y saberes de un gestor sociocultural	15
Fundamentos teóricos desde las ciencias afines que sustentan la estrategia que se propone	19
Exigencias para la implementación de la estrategia y sus características generales y particulares.....	23
Estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora GSC	26
Orientaciones metodológicas para la formación de la habilidad profesional integradora GSC	40
Importancia del vínculo e integración de las asignaturas del año académico y las acciones que permiten la formación de la habilidad profesional integradora, GSC50	
Consideraciones finales	56

A modo de introducción

La carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo (GSCD) es resultante del proceso de perfeccionamiento de la carrera Estudios Socioculturales (ESC). Los cambios implicaron, además, el rediseño de su modelo del profesional. En correspondencia con el perfeccionamiento de la Educación Superior, coincidió con el tránsito hacia los planes de estudio E y se hicieron coincidir todos los cambios, quedaron como parte de un mismo proceso.

Diferencias fundamentales entre ESC y GSCD: (Además del cambio de nombre):

- Cambia el objeto de la profesión
- Duración (de 5 a 4 años en el CRD y de 6 a 5 años en el CPE)
- Se incorpora una nueva disciplina "Desarrollo y Políticas Sociales"
- Habilidad profesional integradora cambia de Promoción Sociocultural a Gestión Sociocultural
- Dentro de la gestión sociocultural se prepara al estudiante para su desempeño en 10 modalidades o esferas de la gestión

La carrera GSCD requiere la formación de la habilidad profesional integradora, GSC. Este núcleo teórico no tiene precedentes en la carrera. El plan de estudios C trabajó la intervención sociocultural y el plan de estudios D la promoción sociocultural. En ambos, la gestión era concebida como una esfera o nivel de intervención y acción movilizadora que se dividía en modalidades como la animación, la promoción y la recreación. En el plan de estudios E, la gestión sociocultural pasa a ser el eje articulador de la profesión y su habilidad profesional integradora.

Este manual se confecciona con el objetivo de contribuir a la preparación del claustro y de todos los docentes implicados en la formación de dicha habilidad profesional, y es resultante de la investigación en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas de una egresada de la carrera ESC, que desde su graduación se desempeña como docente del claustro de la carrera y que ha vivenciado todas las transformaciones que ha tenido la carrera en sus tres planes de estudio.

Punto de partida: ¿Qué asumir por gestión sociocultural?

Para enfrentar el trabajo, la primera acción era realizar una revisión bibliográfica sobre el término gestión sociocultural. Se revisaron publicaciones de experiencias en España, Argentina y México fundamentalmente. En estos países existe mucha información sobre GC y aunque existen departamentos en universidades y programas de maestrías y doctorados, de gestión sociocultural no fue encontrada una conceptualización precisa de este proceso que se ajustara a las necesidades de la carrera GSCD.

Se analizó entonces lo que se asume como GC, y se encontraron diferencias sobre todo en el hecho de que esta trabaja fundamentalmente con las políticas culturales. Comparado con la gestión sociocultural, las políticas culturales son un área o modalidad de desempeño para el gestor sociocultural, pero no son el centro de su existencia profesional. Incluso al trabajador que se desempeña en esta área se le conoce como agente, promotor o trabajador cultural. Por tanto, existen algunas semejanzas y diferencias entre GC y gestión sociocultural. Sobre esto, los docentes del claustro, tutores y asesores, e incluso los estudiantes, pueden consultar el artículo “Diferencias y relaciones entre Gestión Cultural y Gestión Sociocultural” publicado por la autora de la investigación en la *Revista Digital de Gestión Cultural*. Número 13. Año 8, mayo de 2018.

También se analizó la documentación de la CNC, y de la carrera en la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas (UCLV), los modelos del profesional en los planes de estudio, C, D y E. Así como los libros de texto de la carrera en todos sus planes de estudio. Además se realizaron intercambios con especialistas como el presidente de la CNC, miembros de la comisión y docentes fundadores de la carrera en la UCLV y de los Centros de Educación Superior (CES) homólogos.

Una vez realizado todo este proceso de búsqueda de referentes, análisis de documentos y de criterios de especialistas, experimentados docentes, y teniendo en cuenta también la experiencia de la autora de esta investigación que se desempeña como docente en la carrera y ha acompañado el tránsito y perfeccionamiento de esta, desde el plan C hasta la actualidad, en que ya se implementa el plan E en las aulas. Se construye una propuesta de conceptualización de gestión sociocultural, la cual transitó por varias etapas como resultado de su perfeccionamiento, hasta lograr una versión más acabada la cual fue valorada por especialistas (15 profesionales vinculados a la Carrera).

A partir de los criterios emitidos por los especialistas y valorando sus críticas y sugerencias, se perfeccionó la propuesta inicial hasta obtener la siguiente conceptualización de gestión sociocultural:

Proceso que reorganiza y crea nuevas formas de hacer desde la intervención sociocultural y la universalización de las relaciones sociales, para gestar el cambio utilizando los recursos culturales existentes, para el desarrollo social, esencialmente local y comunitario. (Borges, 2018)

La presente conceptualización permite establecer como particularidades esenciales del proceso de gestión sociocultural lo siguiente:

- La gestión sociocultural se ejecuta como proceso que se organiza, planifica y, coordina, utilizando los recursos culturales existentes para generar el cambio y a partir de la transformación que logre, gestar desde la participación, cooperación e implicación de las personas y grupos involucrados, para contribuir al desarrollo social, a escala local y comunitaria.
- La utilización de recursos culturales implica una dimensión de la cultura como recurso de cambio, al tener en cuenta para el diseño y ejecución de acciones o proyectos, la identidad de cada territorio, sus tradiciones, costumbres, mitos y leyendas, sus creencias, los rasgos que tipifican la vida cotidiana, el gusto o preferencia por manifestaciones del arte, la existencia de artistas aficionados, el reconocimiento a los líderes comunitarios y a los gestores existentes de manera natural.
- La intervención es un recurso para el cambio y para lograrlo tiene que existir transformación, evolución; ello implica un salto cualitativamente superior, a partir de del intercambio de todos con todos para contribuir a la salvaguarda de la identidad cultural, a la equidad y justicia social, y con ello al desarrollo social.

La gestión sociocultural es un proceso multidisciplinar y participativo que se centra en una lógica de planeación, organización, dirección, colaboración, mediación, concertación y control de las acciones. Además, requiere acciones estables de investigación, evaluación, asesoría y capacitación que garantizan su pertinencia.

El profesional de este campo se reconocerá como gestor sociocultural

La gestión sociocultural es el proceso esencial de la profesión que transversaliza la formación del profesional desde el primer año hasta el cuarto, incluyendo la culminación de estudios. Para los docentes es necesario estar preparado tanto en los fundamentos teóricos que sustentan este nuevo proceso medular de la profesión como en los aspectos didácticos que contribuyan a su comprensión y a

la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido a la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Valores y principios de un gestor sociocultural

El gestor sociocultural es el profesional que se desempeña en la gestión sociocultural. Desde cualquiera de sus modalidades cumple con las funciones de su perfil profesional. Para ello, como parte de su formación necesita valores y principios que tipifican su rol y desempeño. En el modelo del profesional de la carrera GSCD, se declaran los valores a formar en los estudiantes que se desempeñarán como futuros gestores socioculturales. El esquema No.1 muestra esos y otros, que no entran en contradicción con lo declarado, tan solo es una propuesta que enriquece al ser humano que se forma en las aulas de hoy y se desempeñará en la sociedad mañana. Estos valores y principios se ajustan a los gestores comunitarios y extracomunitarios que asume la carrera en su concepción.



Esquema No. 1: Los valores y principios de un gestor sociocultural

Todos pueden ser trabajados desde lo académico, laboral e investigativo, a partir de todas las asignaturas y actividades extracurriculares, desde el vínculo a proyectos y en la interacción con instituciones, organizaciones, empresas o comunidades. Deben estar reflejados en la estrategia educativa de los años y a medida que el estudiante los incorpore a su vida y sea consciente de su responsabilidad, estos se reflejarán en su proceder y desempeño.

La habilidad profesional integradora GSC y sus acciones internas

A partir de la conceptualización de la gestión sociocultural y teniendo en cuenta que en el modelo del profesional se declara la gestión de procesos socioculturales como habilidad profesional, y ante la carencia de una definición de esta, se construye y propone la siguiente definición de habilidad profesional integradora, GSC:

Dominio de las acciones que estructuran la gestación de los procesos socioculturales de transformación social utilizando recursos culturales existentes en función del desarrollo social, esencialmente local y comunitario. (Borges, 2018)

Esta conceptualización de la habilidad profesional integradora, GSC, fue resultante del proceso de análisis realizado y de derivación teórica de la conceptualización de la gestión sociocultural como actividad específica o proceso medular, que permitió, por una parte, conceptualizar la habilidad profesional asociada a esta actividad y su carácter integrador, y por otra, la posibilidad de modelar su estructura interna.

El carácter integrador de esta habilidad se aprecia al comprender que ella integra todo el proceso de formación del profesional de la carrera y por las características y exigencias de la disciplina integradora, la cual está presente en todos los semestres, requiere para su existencia de la formación adquirida en el año y semestre precedente, tiene la responsabilidad de integrar las habilidades que aportan el resto de las disciplinas a la habilidad integradora, y exige de su aplicación como parte de las prácticas laborales y para la evaluación de cada estudiante.

Además, la disciplina integradora tiene bajo su control el total de trabajos de curso de la carrera, incluido el trabajo de Diploma. La habilidad profesional integradora, GSC, contiene en ella a las habilidades declaradas en el programa de la disciplina integradora y sistematiza las habilidades de las disciplinas que concluyen como parte de su propia existencia.

La representación de la integración puede verse vertical y horizontalmente; vertical porque la habilidad está integrada a lo largo de los años y así garantiza que vaya adquiriendo los niveles de formación a partir de la presencia de la integradora en todos ellos; y horizontal cuando en cada uno de esos años la habilidad permite integrar el sistema de conocimientos, habilidades y actitudes presentes en cada año.

Para la sistematización del carácter integrador de esta habilidad es importante y necesaria la preparación del docente, que le permita dirigir el proceso de formación de la referida habilidad de manera continua y a la vez ascendente, y para ello requiere orientaciones precisas, al incorporarse de manera novedosa el tratamiento metodológico e integrado de las cuatro funciones del perfil profesional. A partir de las conceptualizaciones construidas y la identificación de las particularidades esenciales de la gestión sociocultural y la experiencia de la carrera en los planes de estudios anteriores, sobre todo el trabajo realizado con la intervención sociocultural, se determinan las acciones que estructuran la habilidad profesional integradora, GSC:

- Caracterizar (incluye diagnosticar) desde lo sociocultural grupos, proyectos, comunidades intervenidos
- Planificar y diseñar acciones o proyectos de gestión sociocultural
- Ejecutar las acciones o proyectos de gestión sociocultural
- Evaluar el proceso de gestión sociocultural

Las tres últimas acciones se corresponden en la responsabilidad del futuro gestor sociocultural con la habilidad dirigir, sin embargo, se trabajan por separado para enfatizar en la formación del estudiante, en cada una de las acciones internas de la habilidad profesional integradora, GSC, que le permitan su desempeño profesional.

Las operaciones se corresponden con las tareas a realizar por el estudiante para lograr cada una de las acciones internas de la habilidad, las cuales se detallan posteriormente.

Los docentes deben garantizar que las operaciones sean suficientes (se repita el mismo tipo de acción, aunque varíe el contenido teórico o práctico), variadas (impliquen diferentes modos de actuar, de simples hasta complejas) y diferenciadas (en función del desarrollo del estudiante y considerando que es posible un nuevo salto en el dominio de la habilidad), teniendo en cuenta, además, la frecuencia, periodicidad, flexibilidad y complejidad de las tareas orientadas para lograr el dominio de las acciones, y con ellas el desarrollo de la habilidad.

La utilización de los recursos culturales existentes constituye la característica fundamental de la gestión sociocultural, como proceso medular de la profesión. Estas acciones le permiten al docente, a los tutores y asesores de la práctica laboral y del vínculo a proyectos, una planificación gradual de la habilidad profesional. Ajustando cada una a un año, implica que el estudiante en primer año de la carrera debe aprender a realizar una caracterización sociocultural del grupo, proyecto o comunidad intervenido y esta acción incluye la realización del diagnóstico.

Con esta información ya el docente que imparte clases en este año, puede planificar desde el contenido particular de su asignatura aquellas actividades que contribuyan a aprender a caracterizar y diagnosticar, y la sistematización de esas actividades le permitirá al estudiante el desarrollo de la habilidad. Por su parte el docente que se desempeña como tutor, que trabaja con el estudiante desde las instituciones, empresas, comunidades o proyectos, sabe hasta dónde puede llegar el estudiante en el desempeño de tareas concretas de su perfil profesional. De lo contrario el estudiante puede asimilar el contenido, pero no lograr el desarrollo de la habilidad.

La habilidad se desarrolla en la actividad, la sistematicidad de las actividades le permitirá adquirir las destrezas para obtener el dominio de la acción y entonces habrá desarrollado la habilidad.

Este aspecto es muy importante, pues el hecho de que el estudiante conozca los elementos que debe tener una caracterización sociocultural no implica que domine el cómo hacerla. Por tanto, él puede tener el dominio del contenido y eso no significa que tenga el dominio de la acción ejecutada, lo cual, los docentes en los procesos de evaluación del estudiante deben concebir la forma de evaluar ambos componentes en la formación de sus estudiantes.

Ejemplos de interrogantes a tener en cuenta en el control al dominio desarrollado por el estudiante:

- ¿Qué implica caracterizar?
- ¿Qué elementos debe contener una caracterización sociocultural?
- ¿Cómo hacerla?
- ¿Cómo diagnosticar?
- ¿Qué instrumentos o técnicas aplicar?
- ¿Cómo diseñarlos?
- ¿Cómo tabular e interpretar los resultados?
- ¿Cómo organizar el proceso para realizar una caracterización sociocultural?
- ¿Cómo presentarla a una institución o proyecto?
- ¿Cómo lograr esta caracterización?
- ¿Qué pasos seguir y cómo ejecutarlos?

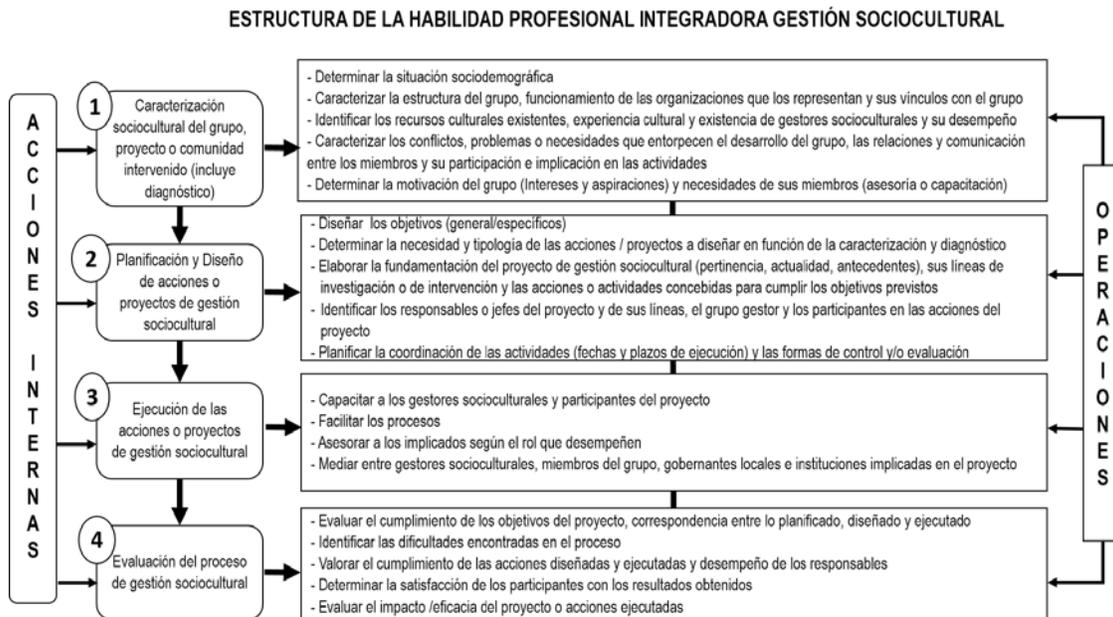
Estas interrogantes, entre otras que el docente considere pertinente, deben ser respondidas y ejecutadas por los estudiantes durante los procesos de diseño, análisis y evaluación de la caracterización sociocultural como acción interna de la habilidad profesional integradora, GSC.

Estructura de la habilidad profesional integradora, GSC

La habilidad profesional integradora, GSC es definida como el: Dominio de las acciones que estructuran la gestación de los procesos de transformación social utilizando recursos culturales existentes en función del desarrollo social, esencialmente local y comunitario. (Borges, 2018)

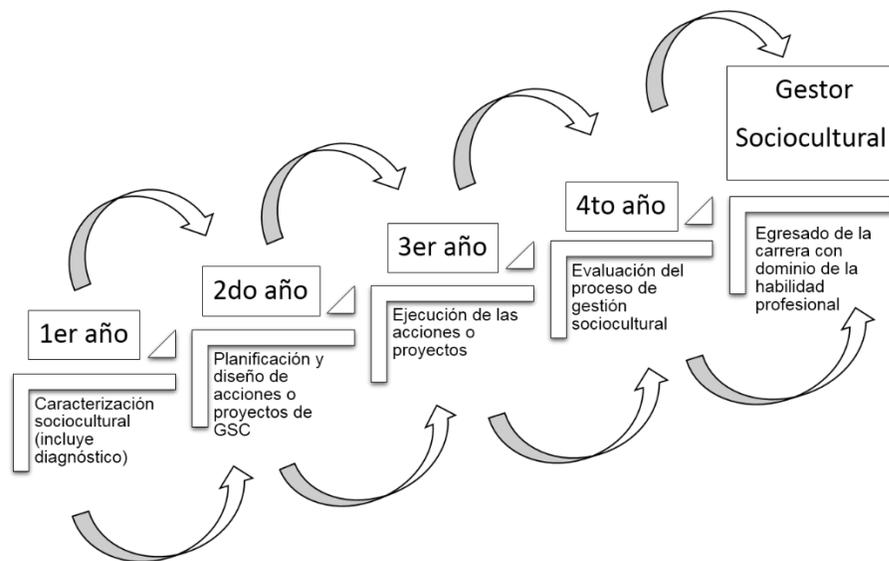
La estructura interna de esta habilidad, con sus acciones internas y las operaciones correspondientes, se representa en el esquema No. 2.

Los docentes deben garantizar que las operaciones sean suficientes, variadas y diferenciadas, teniendo en cuenta además la frecuencia, periodicidad, flexibilidad y complejidad de las tareas orientadas para lograr el dominio de las acciones y con ellas el desarrollo de la habilidad.



Esquema No.2: Representación de la estructura de la habilidad profesional integradora GSC.

Esta habilidad demanda como acciones internas a formar de primero a cuarto año académico de la carrera, que a su vez se corresponden con su estructura vertical (ver esquema No. 3):

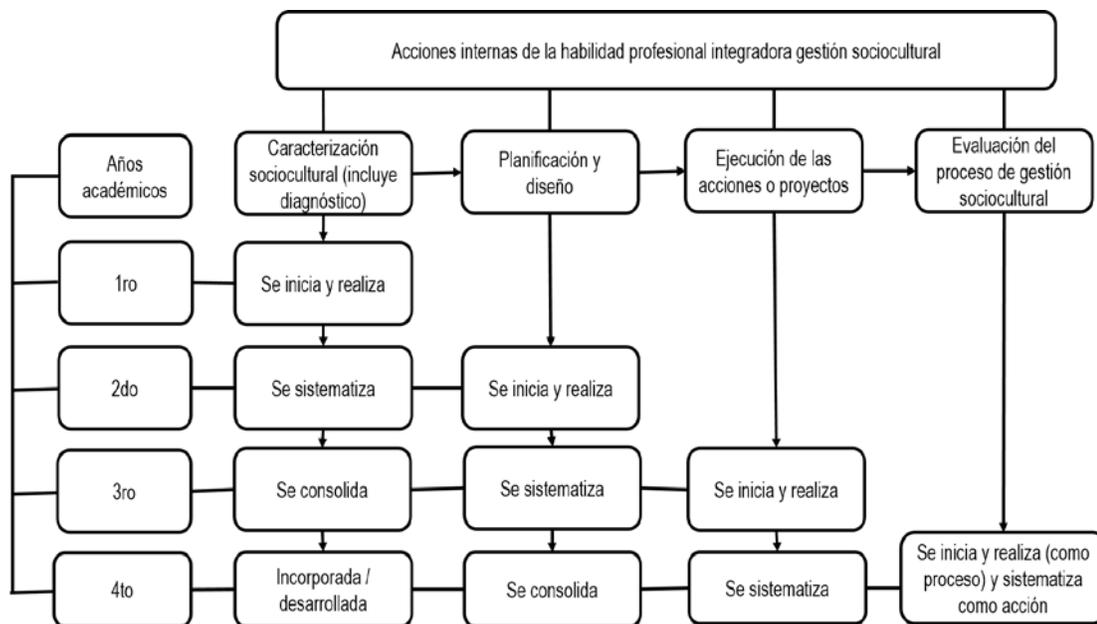


Esquema No. 3: Representación de la formación vertical de la habilidad profesional integradora, GSC (de primer a cuarto años).

Estas acciones deben ser desarrolladas por el docente, teniendo en cuenta:

- El componente académico: el docente debe intencionar el enfoque del contenido nuevo y del sistematizado en función de la formación de la habilidad en el componente laboral e investigativo, analizando en qué medida su asignatura puede fomentar el desarrollo horizontal de la habilidad.
- El componente laboral: los docentes del colectivo de la disciplina integradora y el colectivo de año deben, considerando los contenidos impartidos y sistematizados en el año, contribuir a la orientación, control y evaluación del saber hacer en cada acción según su momento de desarrollo en el contexto de la práctica laboral que realicen.
- El componente investigativo: los docentes que integran el colectivo de la disciplina integradora con apoyo de los de la disciplina de metodología de la investigación, deben fomentar el desarrollo de investigaciones que se concreten en trabajos de curso donde el estudiante logre sistematizar lo aprendido (componente académico) y lo realizado (componente laboral).

La representación horizontal se corresponde con los elementos que permiten la preparación del docente para la formación de las acciones internas correspondiente a cada año académico (ver esquema No. 4).



Esquema No. 4: Representación de la formación de la habilidad profesional integradora GSC.

El docente necesita preparación para lograr que el estudiante, en primer año, aprenda a realizar una caracterización sociocultural; entonces, el docente requiere primero de conocer los elementos que conforman o integran una caracterización; después, de las vías para obtener la información necesaria, instrumentos a diseñar, métodos a aplicar; formas y medios para procesar toda la información obtenida, elementos que la estructuran y formas de presentar la caracterización; la preparación del docente en estos elementos les permitirá dirigir el proceso de formación en esta primera acción interna de la habilidad y guiar al estudiante para que pueda hacer estas actividades por sí mismo y demostrar que pueden realizar una caracterización sociocultural.

Por la estructura de los años académicos en la educación superior, estos se dividen en semestres y las asignaturas varían de un semestre a otro dentro del mismo año, por lo que la formación horizontal de la habilidad debe ser controlada y sistematizada en el colectivo de año atendiendo a las particularidades de cada año y grupo en específico; y bajo la supervisión y orientación de la disciplina integradora y cada una de sus asignaturas; para ello el docente necesita prepararse para lograr:

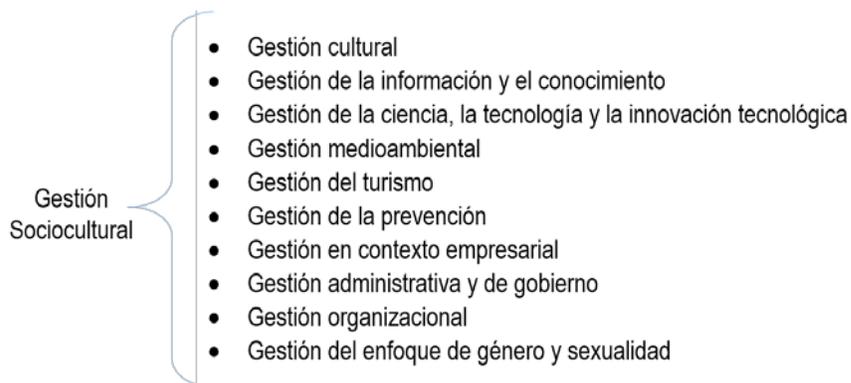
- En segundo año, que el estudiante sistematice la caracterización sociocultural y aprenda a planificar y a diseñar en correspondencia con las potencialidades y necesidades identificadas, como resultado del diagnóstico realizado.
- En tercer año, que el estudiante consolide la caracterización sociocultural, sistematice la planificación y diseño, y aprenda a ejecutar las acciones o

proyectos diseñados, lo que implica el cumplimiento de las funciones de su perfil profesional: capacitar, asesorar, mediar y facilitar los procesos.

- En cuarto año, que el estudiante ya tenga incorporada la caracterización sociocultural, consolide la planificación y diseño, sistematice la ejecución, aprenda y realice la evaluación del proceso de gestión sociocultural, sistematizando a la vez la evaluación, a partir de que en cada acción o momento del proceso se realizaron evaluaciones para constatar los resultados obtenidos.

En la gestión sociocultural se asumen modalidades, o esferas (forman parte del contenido de la habilidad) como: gestión cultural, gestión de la información y el conocimiento, gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica, gestión medioambiental, gestión del turismo, gestión de la prevención en salud, de la prevención en el enfrentamiento a desastres y de la prevención del delito y actitudes antisociales, gestión organizacional, gestión en contexto empresarial, gestión administrativa y de gobierno, gestión del enfoque de género y la sexualidad. (Ver esquema No. 5)

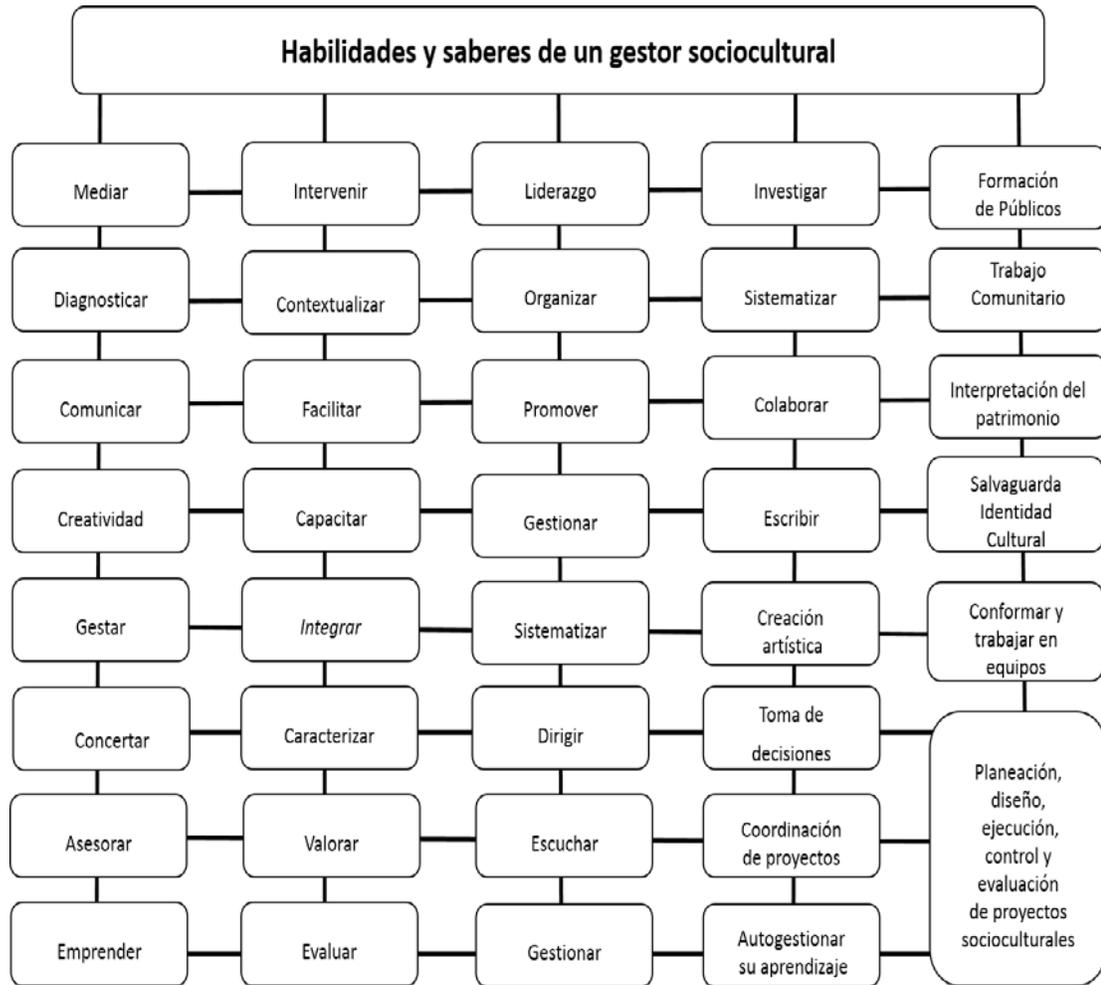
Es importante reiterar que este desglose o clasificación responde a necesidades de estudio, investigación y prácticas de proyectos que se ejecutan, sobre todo a escala local y comunitaria. Se corresponden con esferas, áreas o temáticas que se trabajan y se cruzan entre sí y se complementan. La gestión sociocultural es el prisma a través del cual se analizan e investigan las modalidades o esferas para la actuación del profesional.



Esquema No. 5: La gestión sociocultural y sus modalidades o esferas

Habilidades y saberes de un gestor sociocultural

La habilidad profesional integradora, GSC, requiere de saberes y de otras habilidades. El esquema No. 6 refleja las habilidades y saberes de un gestor sociocultural. Cada elemento representado en este esquema, puede convertirse en medio de control para docentes y tutores.



Esquema No. 6: Habilidades y saberes de un Gestor Sociocultural

A partir de este análisis se pueden trazar estrategias de aprendizaje o de autogestión del aprendizaje. Mostrarle al estudiante la meta y orientarle el cómo alcanzarla es una parte del reto, es un momento en la formación del profesional, el estudiante, y sobre todo en el plan de estudios E debe ser capaz de autogestionar su aprendizaje de manera sistemática.

¿Qué he enseñado?, ¿Dónde están mejor preparados?
 ¿En qué debo prepararlos más?, ¿Dónde tienen más dificultades?

La evaluación sistemática debe medir y reflejar los niveles alcanzados por el estudiante, el cual debe ser capaz de identificar las fortalezas y debilidades en su formación.

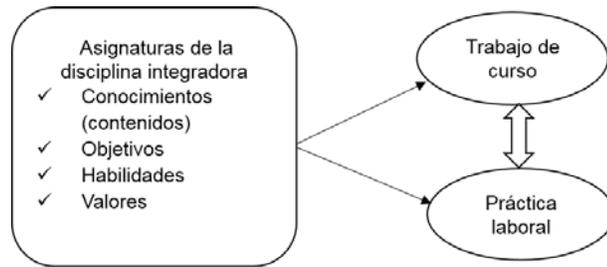
El papel de la disciplina integradora, su presencia y responsabilidad en cada año académico y con la práctica laboral				
Año	Asignaturas		Objetivos-habilidades-funciones del perfil profesional	
4to	Gestión y proyecto IV	Taller de proyecto		Funciones Evaluación del proceso de GSC
3ro	Gestión y proyecto II	Gestión y proyecto III		Ejecución de las acciones o proyectos de GSC
2do	Gestión SC II	Gestión y proyecto I		Planificación y Diseño de acciones o proyectos de GSC
1ro	Introducción a la GSCD	Gestión SC I		Caracterización sociocultural (incluye diagnóstico) Objetivos generales y por años académicos

Esquema No. 7: Asignaturas de la disciplina integradora en correspondencia con las acciones internas de la habilidad

En la carrera GSCD la disciplina integradora está presente en los cuatro años académicos y en los ocho semestres que la componen. Además, sus asignaturas tienen bajo su responsabilidad la práctica laboral. La evaluación de la práctica laboral en GSCD, forma parte de la asignatura de la disciplina integradora que se imparte en el semestre donde se realiza la práctica. Esta disciplina tiene además la responsabilidad de orientar y evaluar los trabajos de curso de la carrera. Por tanto, los docentes que imparten docencia en esta disciplina requieren, desde el trabajo metodológico de la disciplina, articular todas las acciones que garanticen la formación de la habilidad profesional integradora, GSC. En el esquema No. 7, se representan las asignaturas de la disciplina integradora por semestres en los cuatro años académicos de la carrera GSCD.

Está representado en forma ascendente simulando una escalera, donde cada año subir un peldaño implica dominar la acción correspondiente según con los objetivos generales declarados en el modelo del profesional y por años académicos unido a las funciones del perfil profesional. De las ocho asignaturas, solo Introducción a la GSCD tiene examen final, el resto se evalúa mediante

trabajos de curso, y como se dijo anteriormente tienen bajo su cargo la práctica laboral. (Ver esquema No. 8)



Esquema No. 8: Vínculos de las asignaturas de la disciplina integradora como eje articulador en el año académico

Los docentes del colectivo de la disciplina integradora deben en su desempeño:

1. Analizar y evaluar sistemáticamente el cómo cada asignatura contribuye al desarrollo de la habilidad profesional correspondiente al año académico en que se imparte cada asignatura, como parte del control del cumplimiento del programa de estudio.
2. Analizar el cómo insertar en los procesos de evaluación de cada asignatura, la evaluación del desarrollo de la habilidad profesional integradora, GSC, a partir del dominio y destreza que posea el estudiante en la ejecución concreta de las acciones internas de la habilidad.
3. Analizar y evaluar las deficiencias detectadas en la impartición de las asignaturas relacionadas con la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en función de lograr mejoras continuas en la formación del estudiante.
4. Orientar los trabajos de curso en correspondencia con los objetivos del año, con la acción de la habilidad para ese año, y con las tareas a desempeñar en la práctica laboral, y exigir que el objeto de las investigaciones propuestas se corresponda con las problemáticas reales del territorio.
5. Diseñar la práctica laboral en correspondencia con lo previsto en las acciones previas a esta y que su ejecución y evaluación permitan demostrar la pertinencia del profesional en las áreas donde se desempeñen.
6. Mantener estrechos vínculos de comunicación sostenida con los organismos empleadores, con los tutores y asesores que reciben e interactúan con los estudiantes durante su vínculo al proyecto o desarrollo de la práctica laboral.

El vínculo con los organismos empleadores es vital. Ellos representan el papel del docente en el escenario de formación fuera del aula, ellos contribuyen directamente al componente laboral e investigativo.

Como se puede apreciar, el reto para la disciplina integradora y sus docentes es complejo, y de mucha responsabilidad.

La forma de cumplir con éxito todas esas acciones que garanticen la formación del profesional, están en el sistemático trabajo metodológico y la continua superación profesional. Además de implicar a los estudiantes, al ser conscientes de la importancia de cumplir con responsabilidad las actividades que lo forman como profesional, y a la vez reflejan en la sociedad la pertinencia del profesional en sus instituciones, organizaciones, proyectos, empresas o comunidades.

Fundamentos teóricos desde las ciencias afines que sustentan la estrategia que se propone

- Fundamentos filosóficos

El sustento filosófico de la estrategia es la filosofía dialéctica-materialista que parte de la teoría marxista leninista del conocimiento e incluye el reconocimiento de la objetividad del conocimiento y el papel esencial de la práctica histórica-social: “La educación tiene como fin la formación y el desarrollo del hombre y de la cultura en interrelación dialéctica.” (Chávez, 2003: 11)

Las acciones estratégicas que se proponen, tributan a la relación teoría-práctica; la primera se verifica en la práctica, a su vez la enriquece y contribuye a su transformación. Por ello, en los talleres y los intercambios de experiencia, se transita de lo concreto (los problemas de la práctica) a lo abstracto (cuando se penetra en la teoría para dar explicación a los fenómenos), y de nuevo a lo concreto pensado (se enriquece la práctica desde el sustento teórico verificado en la actividad), y con ello también se enriquece la teoría.

Se sustenta, además, en el principio del desarrollo, al reconocer lo inacabado del conocimiento, el cual es capaz de asimilar un mejoramiento continuo. El contenido de las acciones que se proponen, vienen a complementar y mejorar la preparación del docente en los contenidos de la formación profesional y de la misma práctica. Además, se tiene en cuenta la forma en que ocurre el tránsito hacia un nuevo estadio, como elemento para comprender que el desarrollo de la habilidad profesional integradora, GSC, tiene lugar al producirse saltos y transiciones de una calidad a otra (que han de ser escalonados y progresivos), el paso a algo distinto (el arribo a un nuevo nivel) que implica, a su vez, la transformación de lo que va cambiando.

Desde el punto de vista metodológico, se fundamenta en los principios del método dialéctico-materialista, al analizar el problema objeto de estudio en sus múltiples relaciones y manifestaciones (desde un enfoque multilateral), que permita determinar sus relaciones esenciales. Por otra parte, este método favorece la observación del proceso y la evolución de los sujetos en movimiento, el cambio y desarrollo, para poder determinar las transformaciones cualitativas que se producen en el desempeño de su función docente-metodológica. También permite la identificación de las contradicciones internas que emergen en el proceso de seguimiento desde la práctica, como criterio de la verdad.

- Fundamentos sociológicos

La estrategia contribuye al fortalecimiento del rol social del docente, mediante todas sus acciones. Esto implica la elevación del reconocimiento social a su

profesión, desde el respaldo que le confiere la preparación alcanzada por el docente, para dirigir la formación de la habilidad integradora, esencial para un desempeño profesional exitoso en el estudiante.

Se atiende a la conjugación de las relaciones entre los sujetos como factor que contribuye al desarrollo profesional y sirve de criterio valorativo de este desarrollo. Además, el proceso de socialización es promovido para favorecer el enriquecimiento de las relaciones interpersonales, la asimilación de contenidos de la profesión y para ejercer sus funciones profesionales en constante interacción con la sociedad.

En la estrategia, las actividades colectivas se han diseñado obedeciendo a los fundamentos descritos antes y se materializa en la concepción de actividades en equipos de trabajo y en la instrumentación de técnicas participativas que dinamizan la reflexión y el debate en las actividades de preparación.

- Fundamentos psicológicos

La estrategia se sustenta en las concepciones de Leontiev como autor fundamental de la teoría de la actividad, y la teoría Histórico-Cultural de Vigotsky y sus seguidores, sobre la base de sus presupuestos esencialmente humanistas, al concebir la posibilidad de formación del hombre en el contexto histórico en que se desarrolla.

De esta teoría psicológica de Vigotsky, asume su categoría central, que es la apropiación por el hombre de la herencia social elaborada por las generaciones que le preceden, a través de la cual el sujeto se forma de manera activa y en estrecha interrelación con los demás, hace suyo los conocimientos y los mecanismos para lograr su autodesarrollo, y así se apropia de la cultura y la construye, la critica, la enriquece y la transforma.

Además, se tiene en cuenta, para el proceso de implementación de la estrategia, el valor metodológico del concepto zona de desarrollo próximo para ser utilizado como guía de las actividades concebidas. Estos elementos se materializan, al preparar a los docentes para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se potencia la actividad en grupo; el tránsito hacia zonas de desarrollo próximo, mediante ayudas y apoyos como otras formas de mediación durante el desarrollo de las diferentes asignaturas, la realización de trabajos de curso y la realización de la práctica laboral, desde el trabajo metodológico articulado entre colectivo de año, de disciplina y de carrera.

Además, se aprovechan las experiencias prácticas y potencialidades de los docentes, las cuales son enriquecidas teóricamente y debatidas en las sesiones de preparación del claustro, potenciando el saber hacer y contribuyendo a su preparación para un desempeño independiente.

- Fundamentos pedagógicos

Desde el punto de vista pedagógico se han tenido en cuenta las tendencias actuales de la didáctica de la educación superior, a partir de las características de los docentes implicados y la naturaleza de las acciones metodológicas y de superación profesional que se proponen. Se asumen los rasgos que la tipifican, a saber: “contextualizada, integradora y desarrolladora” (Ginoris, 2009: 10), en estrecha relación con los fundamentos filosóficos, sociológicos y psicológicos explicados antes, y por la posibilidad que ofrece esta concepción como guía de actuación profesional.

Las acciones de la estrategia se conciben teniendo en cuenta las leyes del proceso de enseñanza: todo proceso de enseñanza-aprendizaje escolarizado está determinado, en todos sus elementos, por el contexto histórico-social al que pertenece. La unidad dialéctica entre la instrucción y la educación y todo proceso de enseñanza-aprendizaje es un sistema que funciona bajo influencia multifactorial, lo que permitirá reforzar los saberes conceptuales y procedimentales.

La estrategia y las acciones concebidas en ella, tienen la marcada intención de favorecer el desarrollo profesional, porque la preparación de los docentes es garantía para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera. Las acciones que conforman la referida estrategia, propician la preparación del docente a partir del desarrollo de acciones escalonadas, ascendentes y sistemáticas; de su accionar mediante el trabajo metodológico.

Las acciones metodológicas fueron concebidas teniendo en cuenta los diferentes niveles organizativos del trabajo metodológico. Tanto en la etapa de planeación como de implementación o ejecución, se diseñaron actividades a nivel de colectivos de año, colectivos de disciplinas y a nivel de carrera.

Los objetivos de las formas de trabajo metodológico empleadas, están dirigidos a preparar al docente tanto en los fundamentos teóricos que sustentan la formación de la habilidad profesional integradora, como al proceder metodológico a seguir en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la formación de la referida actividad, todo lo cual define el contenido en que se concreta el trabajo metodológico diseñado en la estrategia y condiciona la selección de las formas de este, pertinentes a los objetivos que se persiguen.

El contenido de la preparación del docente incluye, esencialmente, los fundamentos teóricos del proceso de formación, las conceptualizaciones construidas por la autora (gestión sociocultural, habilidad profesional integradora GSC y su modelación interna) y el manual de orientación al docente como medio de enseñanza para este proceso.

Además del referido manual, se proponen otros medios: voz del facilitador, hojas de trabajo, multimedios (computadora, data, etc.), pizarra y tiza. También se proponen como principales métodos a emplear: explicativo-ilustrativo, discusión

plenaria y en pequeños grupos, simulación, análisis de situaciones (casos), debates y técnicas participativas.

Para la evaluación, se propone fundamentalmente, la coevaluación y la autoevaluación, y para algunas acciones la heteroevaluación. Todos estos elementos y su determinación en cada acción, se aprecian en las etapas de la estrategia.

Exigencias para la implementación de la estrategia y sus características generales y particulares

Las exigencias para la implementación de la estrategia son las siguientes:

- Concebir en la preparación del docente para dirigir el proceso de formación del profesional de la carrera GSCD, la conceptualización de la gestión sociocultural como categoría central, asociada al objeto de la profesión.
- Asumir la conceptualización de la habilidad profesional integradora, GSC, que se propone y la modelación de su estructura interna en la preparación del docente y en cada uno de los niveles organizativos del trabajo metodológico de la carrera y las formas de superación concebidas, para garantizar su formación.
- Utilizar el manual teórico-metodológico de orientación al docente en la dirección del proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC, como medio indispensable para el proceso de formación del profesional en la carrera GSCD.

Es necesario precisar que para la implementación de la estrategia en otros CES donde se desarrolla la carrera, deberá ajustarse y contextualizarse la estrategia tomándose en consideración las siguientes exigencias pedagógicas:

- La planificación docente de dicha universidad a partir de las características del plan de estudios E (el PPD varía de una universidad a otra).
- La concepción de la planificación interna de la disciplina integradora, y la distribución de contenidos por años académicos.
- La determinación de los sujetos implicados en correspondencia con las dinámicas existentes en la relación carrera-territorio (particularidades del contexto).

Entre los elementos que caracterizan la estrategia se encuentran: objetividad, desarrollo, interdisciplinariedad, trabajo colectivo, flexibilidad, actualización y capacidad evaluativa (Ruiz, 2005). Teniendo en cuenta estos elementos, la estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera de GSCD, se caracteriza por las siguientes características generales:

-Objetividad: Porque está concebida a partir de los resultados del diagnóstico realizado a los docentes en su contexto de actuación pedagógica, el cual fue analizado en correspondencia con el diagnóstico aplicado a los estudiantes.

-Desarrollo: Demuestra que la transformación consciente, resultante de la preparación del docente, posibilitará el surgimiento de cualidades superiores y la

superación de las anteriores; es decir, ocurrirá un desarrollo ascendente y progresivo, que le permitirá al docente prepararse para formar la habilidad en sus estudiantes como proceso continuo, permanente, y evolutivo.

-Interdisciplinariedad: Favorece la preparación de todos los docentes que forman la habilidad profesional integradora, GSC, independientemente de la especialidad en la que desarrollen su docencia, porque desde todas las asignaturas del currículo se contribuye a la formación de la referida habilidad. El carácter interdisciplinar se expresa porque en la estrategia de preparación al docente, los objetivos de la disciplina integradora se convierten en ejes de la interdisciplinariedad. Esto se concreta en los dos niveles organizativos del trabajo metodológico: en el colectivo de carrera que a través de su preparación garantizan la relación interdisciplinar horizontal y en el colectivo de año a nivel vertical. Todo eso tiene como núcleo orientador para la preparación del docente, la modelación de la habilidad, representado en el esquema de formación vertical y horizontal.

-Trabajo colectivo: Porque tiene como premisa esencial la preparación del docente desde el aprendizaje grupal, entre todos los docentes implicados, que parte de la unidad de criterio y de acción, en el trabajo con la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, para lograr un estilo pedagógico coherente. El trabajo colectivo genera espacios de aprendizaje grupal, a partir de las dinámicas que permiten la retroalimentación resultante de la diversidad de criterios, provocan la necesidad de la búsqueda de consenso y fomentan el respeto a las opiniones que se expresen.

-Flexibilidad: Porque puede rediseñarse de manera continua, en dependencia de las características y del progreso que se vaya alcanzando en la preparación del docente.

-Actualización: La estrategia tiene en cuenta las concepciones pedagógicas y didácticas sobre la preparación del docente a nivel nacional e internacional, las tendencias en torno a la formación de habilidades en general y las habilidades profesionales en específico, la sistematización sobre la gestión sociocultural y sus vínculos con la gestión cultural que se desarrolla a nivel internacional y la concepción de la habilidad profesional integradora, GSC.

-Capacidad evaluativa: Cada acción permite ser evaluada, para valorar la efectividad en la preparación del docente.

Como características particulares, la estrategia se distingue por contener:

-Acciones metodológicas y acciones de superación profesional, a partir de la heterogeneidad que caracteriza a los docentes implicados en la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

- Ofrece como medio de enseñanza, y soporte metodológico de la estrategia, este manual teórico-metodológico de orientación al docente para la dirección del proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

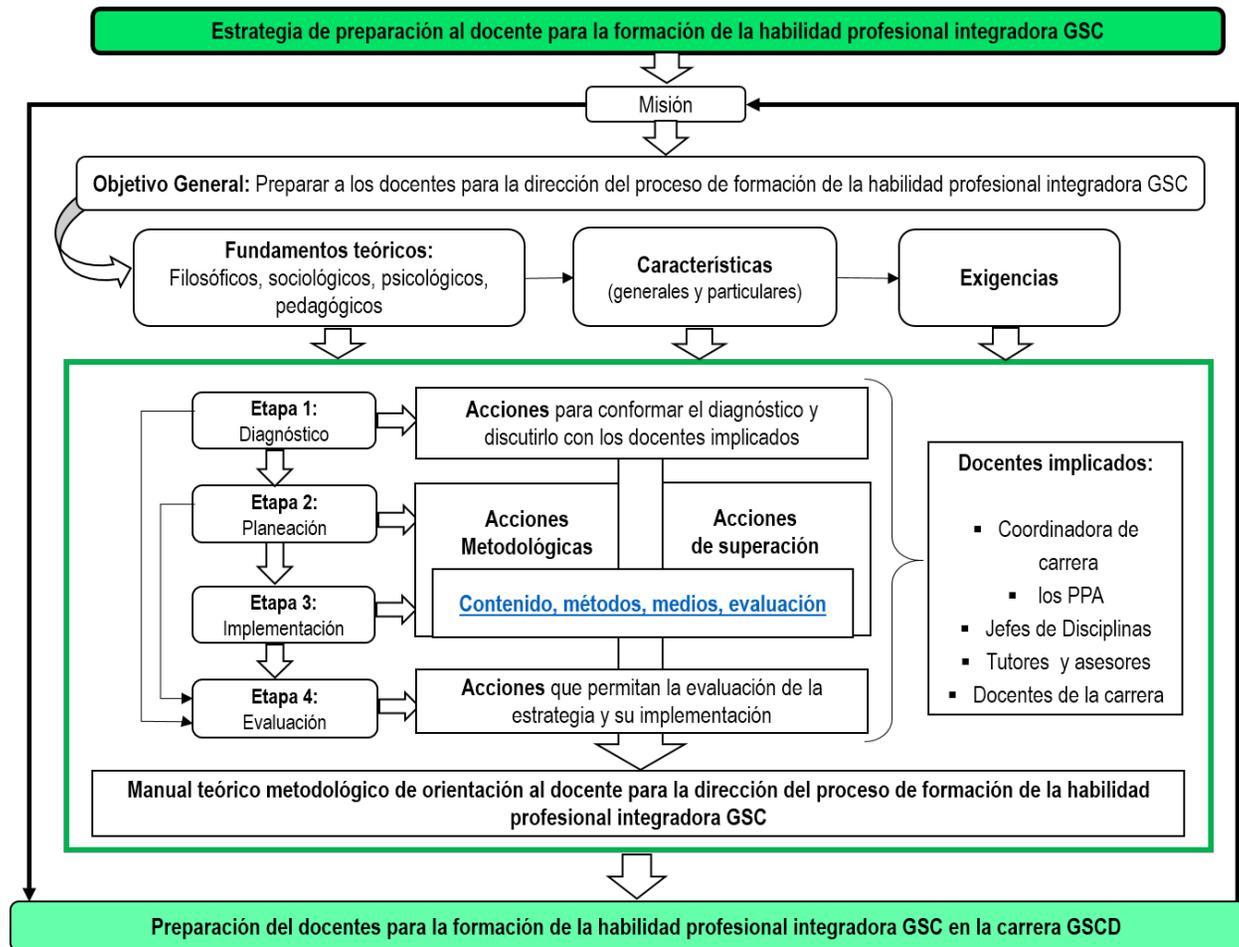
Estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora GSC

Misión: Preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera GSCD.

Objetivo general de la estrategia: Preparar a los docentes para la dirección del proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

La estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, requiere acciones dirigidas a todos los docentes implicados, según su responsabilidad metodológica y lugar que ocupa en el proceso. Por esta razón, en la concepción de la estrategia se tienen en cuenta los siguientes sujetos: coordinador de carrera, PPA, jefes de disciplinas, docentes que imparten asignaturas en ambos semestres y en cada año académico, los tutores que atienden los estudiantes en las instituciones, organizaciones, empresas, o proyectos durante las prácticas laborales, como se puede observar en el esquema No. 9.

Los tutores poseen particularidades que ya han sido explicadas y que justifican la decisión de incluir en la estrategia acciones de superación profesional además de las acciones metodológicas dirigidas al claustro de la carrera.



Esquema No. 9: Representación de la estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora GSC

ACCIONES METODOLÓGICAS

Tipos	Título o tema	Objetivo	Métodos	Medios	Evaluación	Participantes
Reunión docente metodológica	Los fundamentos teóricos del proceso de formación y las categorías: GSC, habilidad profesional integradora GSC, su estructura interna; y el manual como medio de enseñanza para este proceso	Debatir los fundamentos teóricos del proceso de formación, las categorías y el manual como medio de enseñanza para este proceso	-Explicativo-ilustrativo -Discusión plenaria y en pequeños grupos	-Manual de orientación al docente -Voz del facilitador -Multimedios (computadora, Data, etc.) -Hojas de trabajo	Coevaluación Autoevaluación	Colectivo de carrera
	La estrategia, sus etapas, exigencias y características, las orientaciones metodológicas y el manual	Analizar la estrategia, las orientaciones metodológicas y el manual; para la implementación por los docentes y sus colectivos	-Discusión plenaria y en pequeños grupos			Todos los PPA, jefes de disciplinas y coordinadora de carrera.
	La implementación de la estrategia en el año académico	Realizar los análisis específicos correspondientes y tomar decisiones para la implementación de la estrategia	-Simulación -Explicativo-ilustrativo			PPA y colectivos de año
	La implementación de la estrategia en la disciplina	Realizar los análisis específicos correspondientes y tomar decisiones para la implementación de la estrategia	-Simulación -Explicativo-ilustrativo -Análisis de situaciones (casos)			Jefes de disciplinas y sus colectivos.

Clase metodológica instructiva	La formación de la habilidad profesional integradora GSC, su estructura interna y la utilización del manual como medio de enseñanza para este proceso	Analizar y argumentar la formación de la habilidad profesional integradora GSC y su estructura interna	-Explicativo-ilustrativo -Debates	-Manual de orientación al docente -Voz del facilitador -Multimedios (computadora, Data, etc.) -Hojas de trabajo -Pizarra, tiza	Coevaluación Autoevaluación Heteroevaluación	PPA y sus colectivos de año; jefes de disciplinas y sus colectivos
Clase metodológica demostrativa	La formación de la habilidad profesional integradora GSC	Demostrar la formación de la habilidad profesional integradora y su estructura.	-Explicativo-ilustrativo -Análisis de situaciones(casos) -Debates			PPA y sus colectivos de año; jefes de disciplinas y sus colectivos.
Taller docente-metodológico	Proceso de formación de la habilidad profesional integradora GSC	Debatir la preparación del docente en el proceso de formación de la referida habilidad en la carrera.	-Discusión plenaria y en pequeños grupos -Debates		Coevaluación Autoevaluación	Colectivo de carrera e invitar a profesores de todo el claustro
ACCIONES DE SUPERACIÓN						
Curso de posgrado	Actualización sobre Gestión Sociocultural	Contribuir a la actualización de los docentes implicados en la formación de la habilidad profesional integradora GSC	-Explicativo-ilustrativo -Discusión plenaria y en pequeños grupos -Debates	-Manual de orientación al docente -Voz del facilitador -Multimedios (computadora, Data, etc.) -Hojas de trabajo Pizarra, tiza	Coevaluación Autoevaluación Heteroevaluación	Docentes adjuntos (tutores y asesores de la práctica laboral
Diplomado	Gestión sociocultural y Desarrollo	Propiciar la adquisición de conocimientos y habilidades académicas, científicas y profesionales sobre la GSC para su desempeño profesional.	Explicativo-ilustrativo, Debates, Técnicas participativas, Simulación, Análisis de situaciones (casos) y Discusión plenaria y en pequeños grupos			Egresados de la carrera de planes de estudio anteriores

Cuadro No. 1: Representación de las acciones metodológicas y de superación que contiene la estrategia propuesta.

La estrategia se organiza en las siguientes etapas: diagnóstico, planeación, implementación y evaluación.

- **Primera etapa: Diagnóstico**

Objetivo: Determinar el estado actual de la preparación de los docentes en la formación de la habilidad profesional, GSC.

Descripción de la etapa: Coordinado por la autora de la investigación que actúa como facilitadora de la implementación de la estrategia, y con el apoyo del jefe de departamento y la coordinadora de la carrera, se aplica a los docentes los métodos y técnicas diagnósticas, se procesan y analizan, identificándose las fortalezas y debilidades presentes en el proceso de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Acciones específicas de la etapa:

ACCIÓN No. 1: Determinar los métodos e instrumentos que se utilizaran en el diagnóstico

Objetivo: Conocer el estado actual de la preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 2: Diseñar los instrumentos en correspondencia con los métodos seleccionados y el objetivo propuesto

Objetivo: Conocer el estado actual de la preparación de los docentes para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 3: Realizar sesiones de trabajo grupal con los docentes

Objetivo: Aplicar los instrumentos diseñados.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes del Dpto. ESC.

ACCIÓN No.4: Procesar los datos obtenidos en la aplicación de los métodos e instrumentos

Objetivo: Conocer los resultados del diagnóstico.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 5: Analizar los resultados obtenidos del diagnóstico realizado

Objetivo: Identificar fortalezas y debilidades.

ACCIÓN No. 6: Presentar los resultados obtenidos al colectivo de docentes implicados

Objetivo: Debatir la preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes implicados.

▪ **Segunda etapa: Planeación**

Objetivo: Planificar las formas de trabajo metodológico y de superación a desarrollar para la preparación del docente y los aspectos organizativos que garanticen su ejecución.

Descripción de la etapa: En la planeación, la facilitadora planifica las acciones metodológicas y de superación que precisa la preparación de los docentes, tutores y asesores de las instituciones o proyectos donde se insertan los estudiantes para el desarrollo de sus prácticas laborales y de investigación.

Acciones específicas de la etapa:

ACCIÓN No. 1: Diseñar orientaciones metodológicas para los docentes, organizadas por cada acción interna de la habilidad profesional integradora, GSC.

Objetivo: Orientar al docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 2: Elaborar un manual para la preparación de los docentes implicados en la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, que contenga la conceptualización de la gestión sociocultural como proceso fundamental de la profesión, la definición de la habilidad profesional integradora GSC, la modelación de la estructura y formación vertical y horizontal de la habilidad; además de orientaciones metodológicas para los docentes (ver anexo No. 9).

Objetivo: Ofrecer un medio de enseñanza que facilite la preparación del docente para la formación de la referida habilidad.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 3: Planificar reunión docente-metodológica con el colectivo de carrera.

Objetivo: Debatir los fundamentos teóricos del proceso de formación y las categorías: gestión sociocultural, habilidad profesional integradora, GSC y su estructura interna; y la utilización del manual como medio de enseñanza para este proceso.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 4: Planificar reunión docente metodológica con PPA, jefes de disciplinas y coordinadora de carrera.

Objetivo: Analizar la estrategia, sus etapas, exigencias y características, las orientaciones metodológicas y el manual, para la implementación por los docentes y colectivos metodológicos.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 5: Planificar reuniones docente-metodológicas en cada colectivo de año y de disciplina.

Objetivo: Realizar los análisis específicos correspondientes y tomar decisiones para la implementación de la estrategia por cada uno de estos niveles organizativos del trabajo metodológico.

Responsable: PPA que dirige cada colectivo de año y jefes de disciplinas.

ACCIÓN No. 6: Preparar clases metodológicas instructivas en colectivos de año y de disciplinas.

Objetivo: Analizar y argumentar la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, su estructura, su formación vertical y horizontal y la utilización del manual como medio de enseñanza para este proceso.

Responsable: Docentes de experiencia seleccionados en cada

ACCIÓN No. 7: Preparar clases metodológicas demostrativas en colectivos de año y de disciplinas.

Objetivo: Demostrar la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, su estructura, su formación vertical y horizontal y la utilización del manual como medio de enseñanza para este proceso.

Responsable: Docentes de experiencia seleccionados en cada colectivo de año y de disciplina, y facilitadora.

ACCIÓN No. 8: Preparar un taller docente-metodológico a nivel de carrera.

Objetivo: Debatir la preparación del docente en el proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera, que permita el enriquecimiento del proceso a partir de la experiencia de todos los docentes implicados.

Responsable: Coordinadora de carrera y facilitadora.

ACCIÓN No. 9: Diseñar y planificar un curso de posgrado.

Objetivo: Contribuir a la actualización de los docentes implicados en la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, donde participen los docentes que se desempeñan como tutores y asesores de los estudiantes en sus prácticas laborales.

Responsables: Coordinadora de carrera y facilitadora.

ACCIÓN No. 10: Diseñar un diplomado dirigido a los egresados de planes de estudio anteriores.

Objetivo: Propiciar la adquisición de conocimientos y habilidades académicas, científicas y profesionales sobre la gestión sociocultural para su desempeño profesional.

Responsables: Coordinadora de carrera, jefes de disciplinas y facilitadora.

▪ **Tercera etapa: Implementación o ejecución**

Objetivo: Preparar a los docentes implicados para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera GSCD.

Descripción de la etapa: La implementación contempla la participación de todos los docentes implicados en los componentes académico, laboral e investigativo durante cada año académico y a lo largo de los cuatro años de duración de la carrera. En esta etapa se ejecutan las acciones diseñadas y planificadas en la etapa de planeación, en la cual la investigadora actúa como facilitadora y conductora de la estrategia, con el apoyo indispensable del jefe de departamento, la coordinadora de carrera, los PPA y los jefes de disciplinas.

Acciones específicas de la etapa:

ACCIÓN No. 1: Realizar la reunión docente-metodológica: “Los fundamentos teóricos del proceso de formación y las categorías: gestión sociocultural, habilidad profesional integradora, GSC y su estructura interna; y la utilización del manual (contiene las orientaciones metodológicas) como medio de enseñanza para este proceso”.

Objetivo: Debatir los fundamentos teóricos del proceso de formación y las categorías, además del manual como medio de enseñanza para este proceso.

Responsable: Facilitadora.

ACCIÓN No. 2: Desarrollar la reunión docente-metodológica: “La estrategia, sus etapas, exigencias y características, las orientaciones metodológicas y el manual.”

Objetivo: Analizar la estrategia, sus etapas, exigencias y características, las orientaciones metodológicas y el manual; para la implementación por los docentes y colectivos metodológicos.

Responsable: Facilitadora.

Participan: PPA de todos los años académicos, jefes de disciplinas y coordinadora de carrera.

ACCIÓN No. 3: Realizar la reunión docente metodológica: “La implementación de la estrategia en el año académico.”

Objetivo: Realizar los análisis específicos correspondientes y tomar decisiones para la implementación de la estrategia.

Responsable: PPA que dirige cada colectivo de año.

Participan: PPA y docentes miembros de los colectivos de año. (Se debe realizar en cada colectivo de año académico)

ACCIÓN No. 4: Realizar la reunión docente metodológica: “La implementación de la estrategia en la disciplina.”

Objetivo: Realizar los análisis específicos correspondientes y tomar decisiones para la implementación de la estrategia.

Responsable: Jefes de disciplinas.

Participan: Jefes de disciplinas y sus colectivos. (Se debe realizar en cada colectivo de disciplina)

ACCIÓN No. 5: Impartir clase metodológica instructiva “La formación de la habilidad profesional integradora, GSC, su estructura, su formación vertical y horizontal y la utilización del manual como medio de enseñanza para este proceso.”

Objetivo: Analizar y argumentar la formación de la habilidad profesional integradora, GSC y su estructura interna.

Responsables: Docentes de experiencia seleccionados en cada colectivo de año y de disciplina.

Participan: PPA y sus colectivos de año; jefes de disciplinas y sus colectivos. (Se debe realizar una en cada colectivo de año y en cada colectivo de disciplina, siempre dirigidas por sus jefes y ajustadas a las características y responsabilidades de cada colectivo metodológico).

ACCIÓN No. 6: Impartir clase metodológica demostrativa “La formación de la habilidad profesional integradora, GSC.”

Objetivo: Demostrar la formación de la habilidad profesional integradora y su estructura.

Responsables: Docentes de experiencia seleccionados en cada colectivo de año y de disciplina.

Participan: PPA y sus colectivos de año; jefes de disciplinas y sus colectivos. (Se debe realizar una en cada colectivo de año y en cada colectivo de disciplina, siempre dirigidas por sus jefes y ajustadas a las características y responsabilidades de cada colectivo

ACCIÓN No. 7: Realizar taller docente-metodológico “Proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC.”

Objetivo: Debatir la preparación del docente en el proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la carrera, a partir de la experiencia de todos los participantes.

Responsables: Coordinadora de carrera y facilitadora.

Participan: Colectivo de carrera e invitar a profesores de todo el

ACCIÓN No. 8: Impartir curso de posgrado “Actualización sobre Gestión Sociocultural”.

Objetivo: Contribuir a la actualización de los docentes implicados en la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Responsables: Coordinadora de carrera y facilitadora.

Participan: Docentes que se desempeñan como tutores y asesores de los estudiantes en sus prácticas laborales.

ACCIÓN No. 9: Impartir diplomado “Gestión sociocultural y Desarrollo”

Objetivo: Propiciar la adquisición de conocimientos y habilidades académicas, científicas y profesionales sobre la gestión sociocultural para su desempeño profesional.

Responsables: Coordinadora de carrera, jefes de disciplinas y facilitadora.

Participan: Egresados de la carrera de planes de estudio anteriores, que se desempeñarán como futuros tutores en los centros donde laboran.

▪ **Cuarta etapa: Evaluación**

Objetivo: Evaluar los resultados obtenidos en la preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Descripción de la etapa: La evaluación se realiza en cada etapa y al finalizar un ciclo de aplicación de la estrategia (4 cursos académicos). La evaluación de

cada etapa permite ajustar los elementos necesarios para contribuir al perfeccionamiento de la estrategia y, como consecuencia, a la preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, sin necesidad de esperar que termine el ciclo. En la evaluación participan activamente todos los docentes implicados en la formación de la habilidad y en la implementación de la estrategia en cada una de sus fases.

Acciones específicas de la etapa:

ACCIÓN No. 1: Realizar monitoreo de control a la implementación de la estrategia en los espacios del colectivo de año, reuniones de disciplina y reuniones del colectivo de carrera.

Objetivo: Identificar en los resultados parciales, las fortalezas y debilidades que contribuyan al perfeccionamiento de la preparación del docente y que tributen a la etapa final de evaluación.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes implicados, PPA, jefes de disciplina y coordinadora de carrera.

ACCIÓN No. 2: Analizar en el espacio del concentrado metodológico (al finalizar el curso) los resultados parciales obtenidos en la implementación de la estrategia y en las acciones de monitoreo aplicadas.

Objetivo: Incorporar las experiencias positivas en el próximo curso y buscar soluciones o alternativas para aquellas prácticas que hayan tenido dificultades.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes implicados, PPA, jefes de disciplina y coordinadora de carrera.

ACCIÓN No. 3: Triangular las evaluaciones realizadas por cada nivel (asignatura, año, disciplina y carrera) por semestres y en cada año académico de la carrera (esta acción se debe realizar al concluir cada semestre y cada curso académico y al final de cada cohorte).

Objetivo: Constatar la preparación del docente, a partir de los análisis de los resultados alcanzados.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes implicados, PPA, jefes de disciplina y coordinadora de carrera.

ACCIÓN No. 4: Analizar las valoraciones que aporten las instituciones, proyectos y entidades vinculadas a la práctica laboral, unido al proceso de culminación de estudios y sus resultados.

Objetivo: Constatar la preparación de los docentes implicados a partir de la implementación de la estrategia.

Responsable: Facilitadora.

Participan: Docentes implicados, PPA, jefes de disciplina y coordinadora de carrera.

Orientaciones metodológicas para la formación de la habilidad profesional integradora GSC

Con la intención de contribuir a la preparación del claustro y teniendo en cuenta que en su mayoría es un claustro joven, a continuación se ofrecen orientaciones metodológicas para la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, por cada una de sus acciones internas. Las orientaciones incluyen: requisitos, tipología de las tareas, ejemplos de actividades a desarrollar por los estudiantes y la información resultante.

Estas orientaciones pueden ser útiles y constituir una guía para los tutores y asesores en las instituciones o proyectos que acogen a los estudiantes de la carrera.

Los docentes en la organización y planificación de su docencia pueden considerar los requisitos como los elementos o parámetros generales para la etapa en la que se encuentra el estudiante. Por su parte, la tipología de las tareas ofrece al docente las características de aquellas tareas que puede orientar al estudiante para conducirlo en su formación de manera progresiva y escalonada. Además, se ofrecen ejemplos de actividades concretas que el docente puede orientar al estudiante.

La información resultante es un acápite para ayudarlo a determinar el nivel de desarrollo real alcanzado y el nivel de desarrollo potencial. Ambos aspectos le ayudarán al docente en el análisis y evaluación del nivel de formación alcanzado por el estudiante, lo cual sin dudas tributa al estudiante y al docente la posibilidad de identificar logros, dificultades y retos. Además de permitir la evaluación de la estrategia y su posible perfeccionamiento.

Acción interna: “Caracterizar (incluye diagnosticar) desde lo sociocultural grupos, proyectos, comunidades intervenidos”

Esta es la primera acción que debe formar el docente en la carrera. Durante su primer año, todas las asignaturas han de contribuir a su formación.

Requisitos para la caracterización y diagnóstico:

- Se enfrenta a tareas que exigen el análisis de condiciones para su ejecución.
- Las tareas deben propiciar niveles de ayuda, de forma que se pueda explorar con precisión sus posibilidades de realización, hasta dónde logra ejecutarlas, cómo lo hace.
- Indicarles tareas que permitan explorar el proceso y no solo el resultado, para lo cual el estudiante puede explicar el procedimiento.
- Orientarles tareas que puede realizar mediante la colaboración de otros.

- Enfrentarlo a tareas colectivas de exploración, que permitan la interacción grupal e individual para explorar las zonas de desarrollo actual y potencial.
- Enfatizarles en los logros alcanzados en cada momento del desarrollo.

Tipologías de las tareas:

- Tareas que incluyan errores, para conocer el proceder del estudiante; si analiza las condiciones, si es capaz de aplicar conocimientos adquiridos para la corrección de errores, si procede con inmediatez (tendencia a la ejecución, mecánicamente y sin reflexión).
- Tareas reales de aprendizaje, que permitan identificar si adquirió el conocimiento y a qué nivel de desempeño, precisando qué elemento del conocimiento no logró.
- Tareas dirigidas a conocer el nivel de logros en las habilidades (clasificar, comparar, establecer relaciones, determinar lo esencial, diagnosticar y caracterizar); como indicadores para explorar el desarrollo intelectual, en cuanto a (posibilidades para el análisis, la síntesis, la abstracción y la generalización); en comparación con las potencialidades presentes en cada momento del desarrollo.
- Tareas que conlleven al autocontrol valorativo.
- Tareas que puedan solucionarse por diferentes vías de solución, o por reducción a situaciones análogas, ya conocidas.
- Tareas que permitan conocer el tipo de motivación hacia el aprendizaje y por su profesión como gestor sociocultural.
- Tareas que permitan explorar su valoración de sí mismo como gestor sociocultural y sus relaciones afectivas.
- Tareas que permitan explorar sus orientaciones valorativas, con respecto a lo expresado en los objetivos por momentos del desarrollo, en lo afectivo-motivacional.

Ejemplos de actividades para caracterizar desde lo sociocultural: grupos, proyectos o comunidades intervenidos (incluye diagnóstico)

Orientar al estudiante tareas que le permitan:

- Determinar situación sociodemográfica del grupo, proyecto o comunidad intervenido.
- Describir la estructura composición, organigrama y la exploración de las instituciones, organizaciones, proyectos o empresas que los apoyan o pueden hacerlo.
- Identificar los recursos culturales existentes, la experiencia cultural del grupo intervenido.
- Identificar los conflictos existentes, problemas o necesidades que entorpecen su desarrollo.
- Observar las relaciones y comunicación entre los miembros del grupo; su participación e implicación en las actividades.
- Identificar a los gestores socioculturales y constatar su desempeño.

- Explorar el funcionamiento de las organizaciones que los representan y los vínculos existentes con el grupo.
- Determinar la disposición, motivación, intereses y aspiraciones del grupo.
- Identificar la necesidad de asesorías y /o capacitaciones a los gestores o miembros del grupo.
- Analizar e interpretar la información obtenida durante la exploración del escenario intervenido y el diagnóstico realizado.
- Elegir la información precisa para la elaboración de la caracterización sociocultural (implica resumir, integrar, analizar, valorar y decidir, para redactar el informe).

Orientar al estudiante tareas que impliquen autoestudio e interacción con los futuros posibles escenarios laborales y le permitan:

- Estudiar caracterizaciones existentes de las instituciones, organizaciones, empresas o proyectos a los que esté vinculado.
- Identificar cómo se caracteriza, regularidades, cambios o situaciones emergentes.
- Comparar caracterizaciones realizadas en otros períodos con la que está conformando él, a partir de los resultados del diagnóstico y de la información que ha obtenido.
- Criticar y valorar las caracterizaciones realizadas en otros períodos para formular un criterio propio que se refleje en la caracterización que está elaborando.

Información resultante:

Nivel de desarrollo real alcanzado en la realización de una caracterización sociocultural:

- Adquisiciones cognoscitivas, niveles de desempeño individual y grupal.
- Elementos del conocimiento no logrados.

Nivel de desarrollo potencial:

- Participación protagónica en su propio aprendizaje.
- Posibilidades para el aprendizaje y para reflexionar sobre su propio aprendizaje.
- Modo en que aprende, cómo usa las ayudas, en qué cuantía y cómo a partir de ello es capaz de avanzar en la solución de los problemas.
- Tipos de motivación hacia su actividad de aprendizaje.
- Otros logros del desarrollo potencial que pueden ser utilizados para mover su zona de desarrollo próximo.

Acción interna: “Planificar y diseñar acciones o proyectos de gestión sociocultural”

Esta constituye la segunda acción a formar por el docente en la carrera, pero el docente ha de tener en cuenta durante el período la necesidad de sistematizar la caracterización y el diagnóstico cuya formación comenzó en el nivel anterior.

Requisitos para la planificación:

- Dominar y utilizar como referente para toda la actividad que se planifique, los resultados del diagnóstico y la caracterización realizada.
- Utilizar como materiales de consulta permanente el modelo del profesional, la estrategia de preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora GSC y el manual teórico metodológico de orientación al docente para la dirección del proceso de formación de la habilidad profesional integradora GSC.
- Tener en cuenta las concepciones metodológicas específicas de cada asignatura para identificar las formas de contribuir al desarrollo de la habilidad.
- Organizar la estructura didáctica de la clase según los componentes estructurales de la actividad (orientación, ejecución y control).
- Selección de métodos y procedimientos dirigidos a activar el desarrollo, teniendo en cuenta las particularidades de las asignaturas y el año académico.
- Considerar volumen y complejidad de las tareas en función del aumento gradual de la demanda cognitiva.

Tipología de las tareas:

- Tengan en cuenta los objetivos y especificidades metodológicas de las asignaturas del año.
- Tengan en cuenta las regularidades del diagnóstico y la caracterización sociocultural.
- Permitan el mantenimiento de habilidades y conocimientos, su consolidación o la búsqueda del conocimiento durante la presentación del nuevo contenido.
- Que impliquen esfuerzo intelectual, que demanden orientarse en la tarea, reflexionar, suponer, valorar, argumentar, llegar a conclusiones, utilizar el conocimiento, transitando gradualmente por los niveles de desempeño cognitivo, generando nuevas estrategias de aprendizaje.
- Que exijan al estudiante el análisis de las condiciones, de la información obtenida o que se les ofrece, así como los procedimientos a emplear para su solución, que los lleven de manera independiente al establecimiento de relaciones.
- Que contribuyan a la formación de generalizaciones teóricas, a la revelación del valor y la formación del juicio valorativo sobre conocimiento que aprende y su utilización en otras situaciones análogas o de complejidad crecientes.
- Que lleven a la interacción de los estudiantes, en las que tengan que expresar unos a otros sus ideas, puntos de vista, ofrecer explicaciones, argumentos; como vía para propiciar niveles de ayuda en el traslado de procedimientos adquiridos por los estudiantes más aventajados a otros con menor nivel de logros.

- Que propicien la comprobación de la calidad de los resultados por sí mismos (protagonismo en su actividad).

Ejemplos de actividades para planificar y diseñar acciones o proyectos de gestión sociocultural

Orientar al estudiante tareas que le permitan:

- Identificar en la caracterización y en los resultados del diagnóstico la tipología de las acciones o proyectos a realizar.
- Elaborar objetivos (general/específicos) del proyecto de gestión sociocultural.
- Elaboración de la fundamentación del proyecto (pertinencia, antecedentes, actualidad).
- Determinar las líneas de investigación o de intervención del proyecto.
- Diseñar las acciones o actividades de gestión sociocultural que permitan cumplir los objetivos propuestos.
- Designar o proponer los responsables o jefes del proyecto y de sus líneas.
- Designar el grupo gestor del proyecto.
- Identificar posibles participantes en las acciones del proyecto.
- Establecer fechas y plazos de ejecución de las acciones que integran el proyecto.
- Establecer las formas de control y evaluación de las acciones diseñadas en el proyecto.
- Elaborar los instrumentos para la evaluación de las acciones diseñadas.
- Discutir con el grupo o equipo de trabajo la propuesta de proyecto elaborado.
- Coordinar las acciones o actividades (participantes, recursos, espacios, contenidos, objetivos, resultados esperados).

Orientar al estudiante tareas que impliquen autoestudio e interacción con los futuros posibles escenarios laborales y le permitan:

- Estudiar procesos de planificación y diseños realizados con anterioridad, cómo se han hecho, qué tuvieron en cuenta, cómo lo estructuraron, quiénes participaron, quién dirigió el proceso, regularidades identificadas, qué salió mal o no se logró de la manera prevista.

Información resultante:

Nivel de desarrollo real alcanzado en la planificación y diseño de acciones o proyectos de gestión sociocultural:

- Adquisiciones cognoscitivas, niveles de desempeño individual y grupal.
- Elementos del conocimiento no logrados.

Nivel de desarrollo potencial:

- Participación protagónica en su propio aprendizaje.
- Posibilidades para el aprendizaje y para reflexionar sobre su propio aprendizaje

- Modo en que aprende, cómo usa las ayudas, en qué cuantía y cómo a partir de ello es capaz de avanzar en la solución de los problemas.
- Otros logros del desarrollo potencial que pueden ser utilizados para mover su zona de desarrollo próximo.

Acción interna: “Ejecución de las acciones o proyectos de gestión sociocultural”

Esta es la tercera acción a formar por el docente en la carrera, a la cual el docente debe incorporar la consolidación de la caracterización y el diagnóstico y la sistematización de la planificación y diseño de acciones o proyectos de gestión sociocultural. Es importante que el docente mantenga la visión de formación de la habilidad como un proceso, donde cada acción tributa y complementa a otras. La ejecución es la acción que requiere un nivel superior en la formación del estudiante, marcando un antes y un después, por ser la acción que le exige la demostración de lo aprendido en un contexto real de desempeño.

Requisitos para la ejecución:

- Tener en cuenta la planificación y diseño de las acciones o proyectos resultantes del nivel de desarrollo precedente de la habilidad.
- Los métodos, sin desconocer los que se derivan de las especificidades de las asignaturas, deben ser activos, desarrolladores, para propiciar el protagonismo en su propio aprendizaje, la reflexión, valoración y autovaloración del proceso y su actividad.

Tipología de las tareas:

- Tengan en cuenta los objetivos y especificidades metodológicas de las asignaturas del año.
- Tengan en cuenta el diseño y la planificación de las acciones o proyectos que se propusieron como resultado del diagnóstico y la caracterización sociocultural que constituyó el punto de partida.
- Permitan el mantenimiento de habilidades y conocimientos, su consolidación o la búsqueda del conocimiento durante la ejecución de las acciones.
- Que impliquen esfuerzo intelectual, que demanden orientarse en la tarea, reflexionar, suponer, valorar, argumentar, llegar a conclusiones, utilizar el conocimiento, transitando gradualmente por los niveles de desempeño cognitivo, generando nuevas estrategias de aprendizaje.
- Que exijan al estudiante el análisis de las condiciones, de la información y los recursos para dar soluciones a imprevistos, problemas, o tareas emergentes, así como los procedimientos a emplear para su solución, que los lleven de manera independiente al establecimiento de relaciones.

- Que contribuyan a la formación de generalizaciones teóricas, a la formación del juicio valorativo sobre lo que aprende y su utilización en otras situaciones semejantes o de complejidad crecientes.
- Que lleven a la interacción de los estudiantes, en las que tengan que expresar sus ideas, puntos de vista, ofrecer, argumentos, explicaciones; como vía para propiciar la colaboración entre los estudiantes y contribuir a su formación desde el debate y la superación de las dificultades.
- Que propicien la comprobación de la calidad de los resultados por sí mismos (protagonismo en su actividad) y que les permitan retroalimentarse con los beneficiarios para comprender los logros obtenidos y las deficiencias a superar.

Ejemplos de actividades para ejecutar las acciones o proyectos de gestión sociocultural

Orientar al estudiante tareas que le permitan:

- Capacitar a los gestores socioculturales.
- Facilitar los procesos (comunicación, organización, participación, implicación, intercambios, retroalimentación).
- Asesorar a los implicados según el rol que desempeñan.
- Mediar entre los gestores socioculturales, miembros del grupo, gobernantes locales e instituciones implicadas o ejecutantes del proyecto.
- Implementar acciones de promoción, animación y recreación concebidas en el diseño del proyecto para incidir en el enriquecimiento espiritual de los implicados y en el fortalecimiento de la identidad cultural.
- Controlar desempeño de los organizadores y responsables de las acciones o actividades diseñadas.
- Observar participación e implicación del grupo.
- Identificar logros del proyecto a partir de las acciones ejecutadas.
- Analizar cumplimiento de las acciones previstas en las etapas de planificación y diseño del proyecto.

Orientar al estudiante tareas que impliquen autoestudio e interacción con los futuros posibles escenarios laborales y le permitan:

- Estudiar la etapa de ejecución de proyectos anteriores en el mismo contexto de actuación (institución, comunidad).
- Comparar acciones a ejecutar, formas de ejecución, participantes, responsables, los plazos, las fechas, las formas de control, establecer semejanzas y diferencias.
- Valorar el proceso para formular un criterio propio que se refleje en la conclusión evaluativa de la fase o etapa del proceso en ejecución.

Información resultante:

Nivel de desarrollo real alcanzado en la ejecución de las acciones o proyectos de gestión sociocultural:

- Adquisiciones cognoscitivas, niveles de desempeño individual y grupal.
- Elementos del conocimiento no logrados.

Nivel de desarrollo potencial:

- Participación protagónica en su propio aprendizaje.
- Posibilidades para el aprendizaje y para reflexionar sobre su propio aprendizaje y cómo a partir de ello es capaz de avanzar en la solución de los problemas.
- Otros logros del desarrollo potencial que pueden ser utilizados para mover su zona de desarrollo próximo.

Acción interna: Evaluación del proceso de gestión sociocultural

Esta acción es el punto más alto en la formación de pregrado para el estudiante de la carrera, e implica ya tener incorporada la caracterización y el diagnóstico, haber consolidado la planificación y el diseño como segunda acción y sistematizar la ejecución.

Requisitos para la evaluación:

- Tener en cuenta la caracterización sociocultural (incluyendo el diagnóstico), el diseño y planificación de acciones o proyectos de gestión sociocultural, la ejecución de las acciones o proyectos resultantes del nivel de desarrollo precedente de la habilidad.
- Los métodos deben ser desarrolladores para propiciar el protagonismo en su propio aprendizaje, la reflexión, valoración y autovaloración del proceso y su actividad.
- El análisis valorativo debe contener las evaluaciones sistemáticas realizadas en cada etapa del proceso, las opiniones y criterios de participantes, beneficiarios, miembros y ejecutantes del proceso en general. El estudiante debe ser capaz de triangular toda la información para emitir un criterio valorativo que refleje el criterio grupal y el suyo propio.

Tipología de las tareas:

- Tengan en cuenta la acumulación de saberes, el nivel de conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades logrados en el transcurso de la carrera.
- Tengan en cuenta las etapas o momentos precedentes del proceso de gestión sociocultural.
- Permitan el mantenimiento de habilidades y conocimientos, su consolidación o la búsqueda del conocimiento durante la ejecución de las acciones.
- Que impliquen esfuerzo intelectual, que demanden reflexionar, suponer, comparar, valorar, argumentar, criticar, arribar a conclusiones, ser capaz de

identificar nuevos caminos a transitar a partir de las dificultades o carencias detectadas y no superadas aún.

- Que exijan al estudiante el análisis de los logros, fortalezas, oportunidades, amenazas, debilidades, retos, las condiciones y los recursos para la proyección de una segunda fase del proyecto o la necesidad de incorporar nuevas acciones, crear alianzas, proyectar estrategias que contribuyan a la solución o superación de dificultades.
- Que propicien la comprobación de la calidad de los resultados por sí mismos (protagonismo en su actividad) y sean capaces de presentar los resultados de manera coherente y satisfactoria.

Ejemplos de actividades para evaluar el proceso de gestión sociocultural

Orientar al estudiante tareas que le permitan:

- Determinar cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Valorar correspondencia entre lo planificado, diseñado y ejecutado.
- Interpretar y analizar los resultados de los instrumentos aplicados para evaluar cada acción o actividad del proyecto.
- Identificar y analizar dificultades encontradas en el proceso (implementación del proyecto).
- Determinar incumplimiento de acciones o actividades previstas (las causas y responsables).
- Evaluar desempeño de los responsables o jefes del proyecto, sus líneas y por acciones.
- Evaluar resultados de las acciones ejecutadas.
- Valorar satisfacción de los participantes con los resultados obtenidos.
- Evaluar impacto/eficacia del proyecto o de las acciones ejecutadas.
- Debatir /discutir resultados obtenidos con la implementación de las acciones / proyecto.

Orientar al estudiante tareas que impliquen autoestudio e interacción con los futuros posibles escenarios laborales y le permitan:

- Estudiar evaluaciones existentes de proyectos o acciones ejecutadas con anterioridad, identificar formas utilizadas para la evaluación, participantes, plazos o fechas en que se realizó. Además, cómo se concibió el proceso de evaluación, cómo se ejecutó y cómo se presentaron los resultados y qué valoraciones se hicieron a partir de esas evaluaciones.
- Interactuar con personal de la institución, comunidad o miembros de proyectos para profundizar en las formas de evaluación utilizadas con anterioridad y la aceptación o no de las mismas.

Información resultante:

Nivel de desarrollo real alcanzado en la evaluación del proceso de gestión sociocultural:

- Adquisiciones cognoscitivas, niveles de desempeño individual y grupal.
- Elementos del conocimiento no logrados.

Nivel de desarrollo potencial:

- Participación protagónica en su propio aprendizaje.
- Posibilidades para el aprendizaje y para reflexionar sobre su propio aprendizaje y cómo a partir de ello es capaz de avanzar en la solución de los problemas.
- Otros logros del desarrollo potencial que pueden ser utilizados para mover su zona de desarrollo próximo.

Para cada acción interna de la habilidad se han ejemplificado una serie de actividades que el estudiante debe realizar con sistematicidad para lograr el desarrollo de la habilidad. El conocimiento de estas por los docentes y tutores les permitirá su inclusión, orientación y evaluación en las asignaturas que imparten.

Con el desglose de estas actividades por año académico, el PPA y el profesor de cada asignatura, de manera individual y luego en el espacio del colectivo de año, pueden analizar el cómo insertar estas actividades en su planificación docente. De manera coordinada y con repetición suficiente (garantía de la adquisición y desarrollo de destrezas profesionales), el estudiante aprende, ejercita, sistematiza y avanza en su formación profesional.

Para que haya una planificación armonizada, los docentes involucrados por cada año académico, bajo la supervisión y orientación del colectivo de disciplina, colectivo de año y colectivo de carrera, deben valorar y determinar lo siguiente:

En la asignatura que imparto:

¿Cuál de esas actividades yo puedo orientar?

¿Cómo lo he hecho hasta ahora?

¿Cómo puedo hacerlo?

¿Qué oriento y cómo?

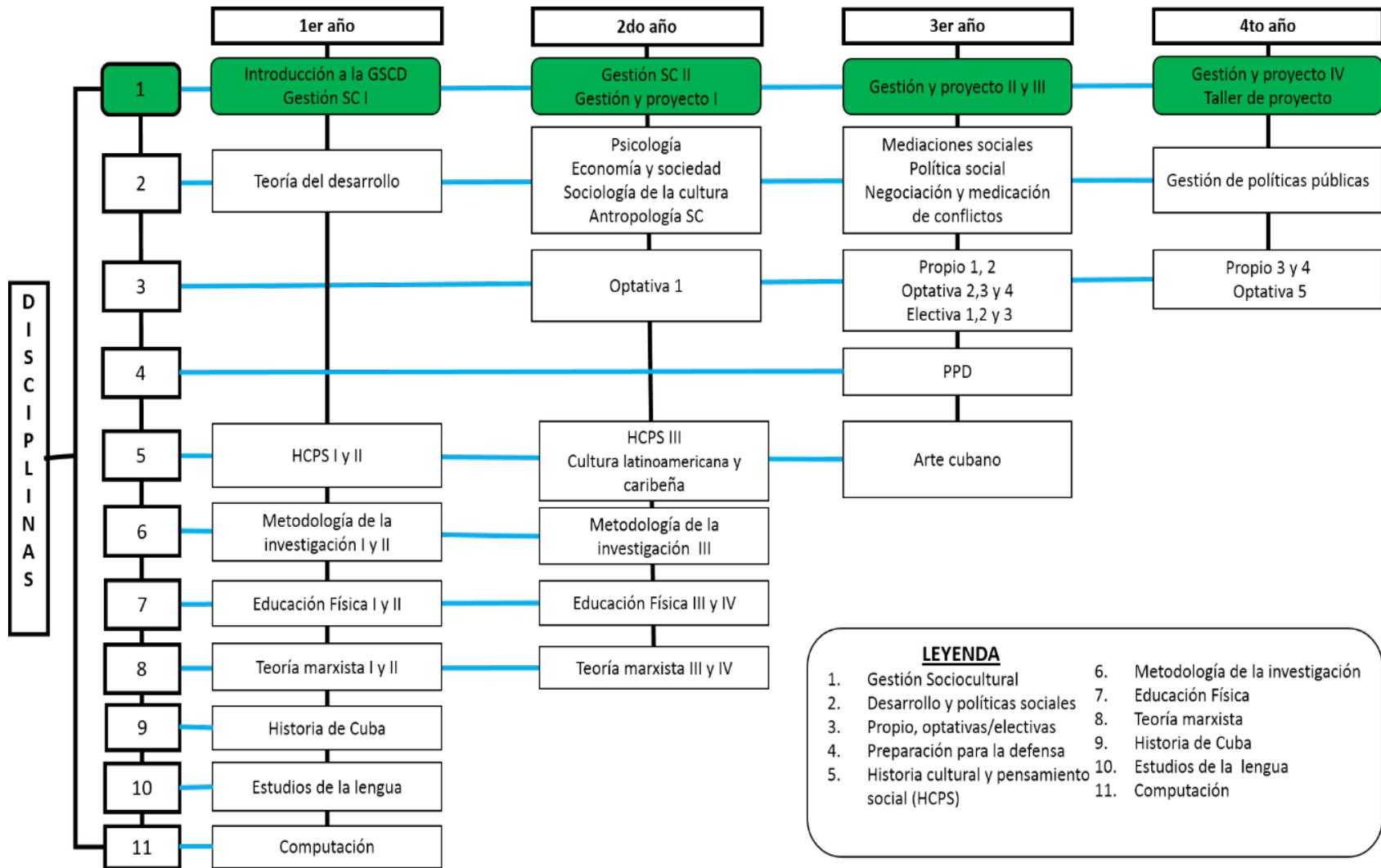
Importancia del vínculo e integración de las asignaturas del año académico y las acciones que permiten la formación de la habilidad profesional integradora, GSC

En la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, la disciplina integradora con todas sus asignaturas constituye el eje articulador. Aunque el vínculo e integración de todas las asignaturas en cada año académico con las acciones que permiten la formación de la habilidad es muy importante.

En el cuadro No. 2 se presentan las asignaturas por disciplinas y año, lo que permite de manera rápida comprender que solo la disciplina de Desarrollo y Políticas Sociales acompaña a la disciplina integradora en los cuatro años académicos (de 2do semestre de 1er año a 1er semestre de 4to año). El resto tiene ubicadas sus asignaturas en uno, dos o tres años.

Este cuadro permite comprender la importancia y el rol de cada asignatura en la formación del estudiante, ya que una asignatura por si sola enseña, brinda nuevos contenidos y contribuye al desarrollo de habilidades; pero necesita del resto para la continuidad de su formación y aprendizaje. Por ejemplo, Metodología está ubicada en 1er y 2do años, en tres semestres imparte todo su contenido y crea las bases para que el estudiante investigue. La aplicación de sus contenidos es integrada al resto de las disciplinas y asignaturas, y se evalúa de manera sistemática sobre todo a través de los trabajos de curso y de la práctica laboral a lo largo de toda la carrera.

El cuadro tiene el objetivo de ilustrar a todos los sujetos implicados el momento en que el estudiante recibe las asignaturas por años, y la disciplina a la que pertenecen. Puede asumirse como un mapa que ilustra la formación del estudiante de primer a cuarto años.



Cuadro No. 2: Asignaturas por disciplinas y años académicos.

Para el PPA, es útil en la planificación de la estrategia educativa del año que coordina; para el profesor de la disciplina integradora de cada año, le permite ubicar de manera rápida qué asignaturas se integran a su función; para el tutor es una oportunidad de conocer qué ha recibido el estudiante, qué está recibiendo y qué va a recibir, lo que le permite constatar las acciones que en la práctica puede ejecutar.

En el cuadro No. 3 se ofrecen las asignaturas por años y semestres, y las acciones internas de la habilidad para el primer año académico de la carrera GSCD, lo cual ayuda al colectivo de año a planificar desde el trabajo metodológico las actividades a realizar por el estudiante para alcanzar el dominio que garantiza el desarrollo de la habilidad profesional integradora, GSC.

En este año la práctica laboral está ubicada en el 2do semestre. Por tanto, todas las asignaturas impartidas durante el primer semestre han de tener su expresión en la práctica laboral como el primer gran momento de integración de saberes y habilidades y concretamente en el desarrollo del primer trabajo de curso como forma de evaluación final. Este trabajo de curso es orientado, controlado y evaluado por la asignatura de Gestión SC I.

Primer Año	
Acción interna de la habilidad profesional integradora GSC: Caracterización sociocultural del grupo, proyecto o comunidad intervenido (incluye diagnóstico)	
Asignaturas 1er semestre	Asignaturas 2do semestre
Introducción a la GCSD	Gestión SC I
Marxismo I	Marxismo II
Metodología de la investigación I	Metodología de la Investigación Social II
Historia del Pensamiento Social y Cultural I	Historia del Pensamiento Social y Cultural II
Estudios de la Lengua Española	Teorías del desarrollo
Computación	Historia de Cuba
Educación Física I	Educación Física II

Cuadro No. 3: Asignaturas de 1er año por semestres de GSCD y la acción interna de la habilidad a desarrollar

Todas las asignaturas del año tributan a la formación de la habilidad; en este caso es esencial, para primer año aprender a realizar una caracterización sociocultural que incluya la realización del diagnóstico.

En cualquier modalidad de la gestión sociocultural, la caracterización y el diagnóstico es el punto de partida para la labor de un gestor sociocultural. Le corresponde a la asignatura de Gestión SC I, dar seguimiento a la formación de esta acción interna de la habilidad.

En esta tarea es importante el trabajo integrado de profesor de Gestión SC I - profesor de Metodología de la investigación - PPA - tutor y/o asesor de la práctica laboral.

Para los estudiantes es un momento importante, ya que esta constituye su primera experiencia. Están por concluir su primer año en la universidad, es la primera vez que realizan un trabajo de curso con las exigencias y normativas de este, y también es su primera vez realizando una práctica laboral, interactuando con comunidades, proyectos, instituciones, etc. El éxito de esta actividad es muy importante en la motivación del estudiante y para su reconocimiento como profesional.

En el cuadro No. 4 se pueden observar las asignaturas de 2do año por semestres y la acción interna de la habilidad para este período.

2do año	
Acción interna de la habilidad profesional integradora GSC: Planificación y Diseño de acciones o proyectos de gestión sociocultural	
Asignaturas 1er semestre	Asignaturas 2do semestre
Gestión SC II	Gestión y Proyecto I
Marxismo III	Sociología de la cultura
Psicología	Antropología sociocultural
Economía y Sociedad	Preparación para la Defensa
Metodología de la Investigación Social III	Historia de la Cultura Latinoamericana y Caribeña
Historia del Pensamiento Social y Cultural III	Optativa 1 Comunicación científica Estudios de Identidad Cultural
Educación Física III	Educación Física IV

Cuadro No. 4: Asignaturas de 2do año por semestres de GSCD y la acción interna de la habilidad a desarrollar

En este año se mantiene la cantidad de asignaturas por semestre; sin embargo, se puede apreciar que se incorporan asignaturas del perfil del profesional. Un elemento que distingue este año es que constituye un requisito obligatorio, planteado en el modelo del profesional, la incorporación del estudiante a un proyecto. Además, realizará un trabajo de curso al finalizar cada semestre y se mantiene la práctica laboral.

La acción interna de la habilidad es la planificación y diseño de acción o proyectos de gestión sociocultural, y desde luego esto depende de la acción precedente: la caracterización sociocultural (incluyendo diagnóstico). Por tanto, el PPA, el profesor de las asignaturas Gestión SC II y Gestión y Proyecto I,

requieren intercambiar con el profesor de Gestión SCI (de primer año) para conocer el trabajo realizado por los estudiantes, sus limitaciones y avances. Algunos al leer esto pueden pensar que esta acción se suple con una buena entrega pedagógica, y puede ser así; no obstante, se considera que pueden ser necesarios otros espacios para el intercambio, el debate y análisis que garantice la formación de la acción interna correspondiente a esta etapa.

Este año requiere que el estudiante aprenda a planificar y diseñar, pero para ello los docentes y tutores han de haber planificado con anterioridad el camino a recorrer por cada estudiante. La culminación exitosa de este año, implica haber llegado a la mitad de la carrera, estar a la mitad del camino a recorrer en su formación profesional. En el cuadro No. 5, se muestran las asignaturas por semestres de 3er año y la acción interna, al igual que en los dos años anteriores.

3er año	
Acción interna de la habilidad profesional integradora GSC: Ejecución de las acciones o proyectos de gestión sociocultural	
Asignaturas 1er semestre	Asignaturas 2do semestre
Gestión y Proyecto II	Gestión y proyecto III
Mediaciones sociales	Comunicación social
Política Social	Arte Cubano
Negociación y Mediación de Conflictos	Propio 2: Temas de Sexualidad y Género
Propio 1: Procesamiento y análisis de información	Electiva 2/ Optativa 3: Fotografía Lengua e identidad cubana Estudios Generacionales
Optativa 2/ Electiva 1: Estudios Sociales Actuales Cultura Popular Tradicional	Optativa 4/ Electiva 3 Tendencias del audiovisual cubano Marketing Cultural

Cuadro No. 5: Asignaturas de 3er año por semestres de GSCD y la acción interna de la habilidad a desarrollar

En este año disminuyen el número de asignaturas, al concluir la Educación Física. Cada semestre queda con seis asignaturas y aumenta la presencia de la disciplina Desarrollo y Políticas Sociales; además de los Propio y las Optativas/Electivas. Se mantiene, al igual que en 2do año, la realización de dos trabajos de curso, la práctica laboral y vínculo indispensable a un proyecto.

Para el desarrollo de la acción interna ejecución de las acciones o proyectos de gestión sociocultural, se requiere también de manera esencial de la etapa anterior, pues la ejecución se realiza sobre la base de planificación y diseño que le antecedió. Por tanto, se requiere de la comunicación y el trabajo integrado entre los docentes de este año y los del año anterior, al menos los de la disciplina integradora y los PPA.

En el cuadro No. 6 se muestran las asignaturas por semestres correspondientes al 4to año de la carrera y la acción interna para este año que es el último. En el primer semestre se imparten 6 asignaturas y se realiza un trabajo de curso, y en el segundo solo una que es la que da seguimiento al trabajo de diploma o a la preparación para el examen estatal.

La acción interna es la evaluación del proceso de gestión sociocultural, la cual implica una revisión crítica de cada una de las acciones anteriores, momentos de debate y profunda reflexión sobre las fortalezas y debilidades, sobre todo lo que salió bien o mal, y qué hacer para mejorar o resolver las deficiencias, debilidades o problemas que se identifiquen durante el proceso evaluativo.

4to año	
Acción interna de la habilidad profesional integradora GSC: Evaluación del proceso de gestión sociocultural	
Asignaturas 1er semestre	Asignaturas 2do semestre
Gestión y proyecto IV	Taller de proyecto
Gestión de Políticas Públicas	
Propio 3: Historia y Cultura Regional	
Propio 4: Aspectos Socioculturales del Turismo	
Optativa 5 Recursos para la apreciación y promoción de la música cubana Protocolo y organización de eventos	
Optativa 6: Artes Escénicas Capacitación y superación profesional en los recursos humanos	

Cuadro No. 6: Asignaturas de 4to año por semestres de GSCD y la acción interna de la habilidad a desarrollar

Los cuadros presentados para los 4 años académicos pueden ayudar al tutor a comprender y planificar las acciones a desarrollar por el estudiante en vínculo con el proyecto al que pertenece o con las instituciones correspondientes. En cada caso puede servir como instrumento para la planificación y control por parte de docentes y para los organismos empleadores.

Es importante insistir en que en todos estos espacios de análisis por los diferentes niveles de trabajo metodológico se planifiquen y diseñen, con objetividad, las formas de evaluación que permitan valorar el nivel de desarrollo alcanzado por los estudiantes en el proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC.

Consideraciones finales

En este manual teórico-metodológico de orientación al docente para la dirección del proceso de formación de la habilidad profesional integradora, GSC, se presentaron elementos básicos indispensables para los docentes del claustro de la carrera GSCD y para todos los docentes implicados en este proceso. A partir de la conceptualización de la gestión sociocultural, y posteriormente de la definición de la habilidad profesional integradora GSC, se presentan además valores y principios que debe poseer un gestor sociocultural; Así como las habilidades y saberes que ha de adquirir y desarrollar en su formación profesional. En función de la labor de los docentes y de las necesidades reales del claustro se ofrecen orientaciones metodológicas para cada acción interna de la habilidad profesional integradora, GSC y las actividades a realizar por años académicos para lograr su formación.

Los contenidos de este manual tienen el objetivo de orientar al docente y contribuir a su desempeño a la hora de formar la habilidad. Considerando que en el claustro hay docentes jóvenes en formación que requieren orientación para perfeccionar su labor, a la vez constituye una guía para los docentes de más experiencia, porque la gestión sociocultural es un proceso que se convirtió en eje articulador de la profesión y en habilidad profesional integradora, GSC, con el nuevo plan de estudios E. Por lo que la concepción del manual y su utilización puede ser válida para todos.

A partir de los contenidos que se ofrecen, el colectivo de año, el colectivo de disciplina y el colectivo de carrera pueden considerar acciones a realizar en el trabajo metodológico en los espacios establecidos. Porque no se trata de añadir trabajo a los docentes, es cuestión de adecuar las responsabilidades de cada nivel de formación, y en correspondencia a lo establecido en reglamentos y orientaciones metodológicas, e insertar la formación de la habilidad profesional integradora, GSC, en la impartición de las diferentes asignaturas y en los espacios correspondientes.



Anaiky Yanelín Borges Machín, egresada de la carrera de Estudios Socioculturales en la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas (UCLV), en el año 2006. Máster en Desarrollo Comunitario en el Centro de Estudios Comunitarios de la UCLV, en el año 2010. Doctora en Ciencias Pedagógicas, en el año 2019, con la investigación titulada “La preparación del docente para la formación de la habilidad profesional integradora de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo”. Profesora de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo (Estudios Socioculturales) correspondiente al Departamento de Estudios Socioculturales donde se ha desempeñado desde su graduación. Actualmente posee la categoría docente de Profesor Auxiliar.

En el área de la gestión sociocultural, coordina la línea de investigación de educación dentro del proyecto “Cultura, arte, educación y gestión para la identidad cultural”, e investiga las habilidades profesionales del gestor sociocultural y su desempeño en modalidades específicas como: gestión medioambiental, gestión del turismo y gestión de la prevención.