

# 10

Fecha de presentación: Septiembre, 2022

Fecha de aceptación: Octubre 2022

Fecha de publicación: Diciembre, 2022

## **METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL DEL GESTOR SOCIOCULTURAL**

### **A METHODOLOGY FOR THE DIAGNOSIS OF PROFESSIONAL IMPROVEMENT NEEDS OF THE SOCIOCULTURAL**

Leandra Jiménez Pérez<sup>1</sup>

E-mail: [leandra@uo.edu.cu](mailto:leandra@uo.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6380-723X>

Ana Victoria Castellanos Noda<sup>2</sup>

E-mail: [anavicastellanos@gmail.com](mailto:anavicastellanos@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5770-7750>

<sup>1</sup>Universidad de Oriente, Cuba

<sup>2</sup>Universidad de La Habana, Cuba.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Jiménez Pérez, L., & Castellanos Noda, A. V. (2022). Metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional del gestor sociocultural. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 7(3), 63-68. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>

#### RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo elaborar una metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional del gestor sociocultural. Para el diseño de la metodología la población seleccionada corresponde a los 320 egresados del plan de estudios D de la Universidad de Oriente, que laboran en diversas instituciones culturales. De esta población se seleccionó una muestra de 74 egresados (23%), que se desempeñan desde 2016-2019 como gestores en instituciones culturales. Además, se utilizaron diferentes métodos y técnicas de investigación como analítico-sintético, inductivo-deductivo, histórico-lógico, entre otros. La metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional se elaboró mediante un ejercicio de participación y reflexión colectiva. En la que se definen las siguientes etapas de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

#### Palabras clave:

Gestión Sociocultural para el desarrollo, metodología, superación profesional.

#### ABSTRACT

The objective of this study is to elaborate a methodology for the diagnosis of professional development needs of the sociocultural manager. For the design of the methodology, the selected population corresponds to the 320 graduates of the D curriculum of the Universidad de Oriente, who work in various cultural institutions. From this population, a sample of 74 graduates (23%) was selected, who work from 2016-2019 as managers in cultural institutions. In addition, different research methods and techniques were used, such as analytical-synthetic, inductive-deductive, historical-logical, among others. The methodology for the diagnosis of professional development needs was developed through an exercise of participation and collective reflection. In which the following stages of diagnosis, planning, execution and evaluation are defined.

#### Keywords:

Sociocultural Management for development, methodology, professional improvement.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el proceso de superación profesional demanda transformaciones continuas, en la que ocupa un lugar significativo la formación continua del profesional de la gestión sociocultural, con el interés de empoderar profesionalmente a un actor social que mediatiza el desarrollo sociocultural territorial a partir de los nuevos encargos que demanda el escenario económico y social actual, lo que ha sido objeto de análisis de diversos investigadores (Martínez, 2015; Borges, 2018; Jiménez, 2018a & 2020b). Refieren que el surgimiento de la profesión, es fruto de un encargo social que profesionaliza a un número considerable de personas en respuesta a necesidades sociales; coinciden en la necesidad e importancia de la superación a partir del reconocimiento del contexto y su relación con las políticas culturales territoriales, con la finalidad de una adecuada profesionalización. Exponen el posgrado como la vía para desarrollar las habilidades requeridas para el desempeño profesional.

Además, reconocen la necesidad de la superación profesional a partir de la amplitud del objeto profesional para desarrollar las habilidades profesionales en correspondencia con las crecientes demandas del contexto histórico social, los que hacen referencia a la implementación de los cursos de postgrado como una alternativa para actualizar estos conocimientos.

Existen otras miradas como Martínez (2015) que enfatiza en la formación investigativa, como un proceso que debe concebirse desde el aprendizaje colectivo y la utilización de métodos problémicos y colaborativos que permitan la capacitación de los aprendices en los modos de actuación de la acción social y cultural. También, exponen que la cultura estética como un proceso que debe fomentarse desde el desarrollo de habilidades para favorecer la revelación de lo sensible en el sujeto.

Dichas posiciones aportan constructos teóricos y metodológicos de incuestionable importancia para la comprensión de la formación del gestor sociocultural en Cuba, sin embargo, aunque reconocen la necesidad de la formación integral del profesional, no siempre se ha tenido en cuenta las diversas esferas de actuación profesional y particularmente las herramientas metodológicas para la realización de la gestión cultural como campo de acción profesional. Los estudios referenciados, aunque no se centran directamente en la superación profesional del gestor sociocultural, aportan elementos para el logro del desarrollo profesional, particularmente desde el contexto de actuación.

La utilización de los centros, empresas y otras instituciones como espacios socioeducativos implica una oferta de formación práctica a lo largo del proceso. Se propone tener en cuenta cuatro pilares básicos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser; los que define como la génesis de las cuatro habilidades básicas que configuran la acción profesional de este egresado (técnica, metodológica, participativa y social-personal). Resalta el posgrado como la forma para desarrollar las habilidades profesionales, particularmente a través de cursos.

Las esferas de actuación de los egresados de la licenciatura en Estudios Socioculturales, son diversas, en correspondencia con la diversidad de los procesos socioculturales, entre ellas, la esfera de la gestión cultural, donde ya se acumulan experiencias de actuación del gestor sociocultural como agente transformador de la vida cultural del territorio, sin embargo, no siempre empoderado de los recursos teóricos y metodológicos que dinamicen su desempeño profesional y realización personal.

Si bien, las herramientas aportadas desde el diseño curricular de la carrera abordan la gestión de la cultura en el ámbito comunitario, se evidencia una insuficiente correspondencia entre los modos de actuación profesional a lograr y la disposición de recursos profesionales para la planificación, ejecución y evaluación de los procesos artísticos culturales que conlleven a la realización de un ejercicio eficiente de gestión de la cultura. Estas limitaciones sustentan, desde el plano de la formación curricular del profesional, las necesidades de superación profesional en la esfera de actuación de la gestión cultural para desempeñarse en las instituciones culturales y poder dar respuesta a las demandas crecientes de la sociedad cubana actual y el papel protagónico de la cultura como elemento del desarrollo.

Lo anterior, implica un cambio en las prácticas culturales, condicionadas por las exigencias que la sociedad contemporánea está impulsando. En este escenario se ubica a la gestión cultural, como un campo profesional generador de riqueza cultural, que contribuye a la materialización de la política cultural en cada territorio. Se reconoce a la formación posgraduada del gestor sociocultural no sólo como un proceso social que da sentido de vida a los sujetos, sino como un proceso formativo en el que los sujetos logran su realización profesional mediante la apropiación de la diversidad cultural del contexto y la interpretación de los imaginarios socioculturales.

Por otro lado, la ubicación de los egresados en instituciones culturales (casas de cultura, empresa de cines, bibliotecas, centro del libro, museos, centros de patrimonio, centro de la música) con la finalidad de desempeñar actividades diversas y enfrentar las necesidades permanentes que emergen de los contextos de actuación, exige la actualización continua de herramientas teóricas y profesionales para programar actividades, evaluar impactos, diagnosticar necesidades, capacitar a especialistas, desarrollar proyectos socioculturales, aprovechar los servicios culturales disponibles, controlar los procesos; entre otras acciones que deben asumir los egresados del territorio en la gestión cultural. De esta forma, el papel y significación asignado a los egresados en gestión sociocultural en el sistema de cultura, constituye otro aspecto relevante en la investigación, con el fin de perfeccionar el proceso de gestión que se realiza desde estas instituciones.

En el contexto social, el papel de la cultura y de la gestión cultural, constituyen un tema de actualidad y de elevada significación, tratado recientemente en el IX Congreso de la Uneac (2019), donde se plantearon insuficiencias del sistema institucional para dirigir, orientar, controlar y ejecutar la aplicación de la política cultural, tanto en entidades del sector, como las derivadas de su relación con los ámbitos

de la educación y las entidades de subordinación local. En este sentido, la gestión cultural es un tema socialmente relevante a partir de su implicación en el desarrollo social del país, en lo que se define no solo la concepción de la política a seguir, sino sus significados en el espacio donde se aplica para fortalecer la identidad cultural cubana, aun cuando cambian los escenarios económicos y sociales. Lo anterior, avala la necesidad de seguir aportando herramientas, desde la investigación científica, que contribuyan a un eficiente proceso de gestión cultural.

Este estudio tiene como objetivo la elaboración de una metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional del gestor sociocultural.

### **Materiales y métodos**

Para el diseño de la metodología la población seleccionada corresponde a los 320 egresados del plan de estudios D de la Universidad de Oriente, que laboran en diversas instituciones culturales. De esta población se seleccionó una muestra de 74 egresados (23%), que se desempeñan desde 2016-2019 como gestores en instituciones culturales.

La selección de la muestra obedece en su composición a egresados con diferentes desempeños laborales y con experiencia en la actividad que realizan; en cuanto al género hay un ligero predominio del sexo femenino (40) para el 54%; el 45% ocupan cargo como especialista, 25% de nivel técnico, 12% como directivo medio y el 18% de nivel superior. Del total de la muestra, 35 (47%) proceden de casas de cultura, 22(30%) son especialistas en centros de la música y la danza, 10 (14%) de bibliotecas, y los 7 (9%) restantes de museos.

La ubicación de los egresados de la carrera, acumula importantes experiencias en la realización de actividades diversas mediante el aprovechamiento de sus conocimientos para programar actividades, evaluar impactos, diagnosticar necesidades, capacitar a especialistas, desarrollar diversas acciones de promoción, divulgación y desarrollo de proyectos socioculturales. Otras fuentes de información empleadas en la investigación, dada su amplitud, serán precisadas en cada uno de los momentos del análisis de los resultados.

Para la ejecución del método, en la 1era sesión se seleccionaron 7 expertos a partir de su experiencia y conocimiento, tanto de las instituciones formadoras (3) como de las empleadoras (4), los que poseen entre 5 y 15 años de trabajo en la misma; de ellos, 4 son egresados del perfil (2 de las instituciones formadoras y 2 de las empleadoras). El criterio general que prevaleció en la selección de los expertos fue el vínculo directo con la problemática investigada, el conocimiento teórico sobre el tema, la autoridad en la toma de decisiones, la dirección del proceso formativo y la implicación en la realización de las actividades profesionales en las instituciones donde laboran. La diversidad de opiniones desde las experiencias particulares y conocimientos de los expertos permitió una mayor fiabilidad de los resultados obtenidos en la sesión realizada durante dos de sus sesiones de trabajo, dirigidas al análisis de la actividad de gestión cultural, y en particular de las tareas que deben realizar los gestores socioculturales en las instituciones culturales en que se desempeñan.

En la primera parte de la sesión, correspondiente a la preparación inicial, se les explica las particularidades del MATA, se presentaron las habilidades profesionales básicas que debe lograr el profesional a partir del plan de estudio y el modelo del profesional. Además, se procede a aplicar el cuestionario a expertos, donde se les solicita que de manera individual identifiquen las actividades básicas que deben desarrollar los egresados que se desempeñan en la esfera de la gestión cultural, así como las habilidades requeridas.

En la segunda parte de la sesión, los resultados individuales del cuestionario se someten a un análisis grupal, donde los expertos refieren un amplio listado de actividades, entre las que se encuentran: diagnóstico sociocultural, diseño, planificación y control de la programación cultural, asesorar y participar en la organización de los eventos, entre otras. En elaboración conjunta se aclaran las dudas y se analizan las actividades identificadas, posteriormente en conjunto con la investigadora se procede a reducir la lista de actividades a las que realmente se ajustan al contexto actual y a la gestión cultural. El 100 % de los encuestados considera que las actividades están acordes con el contexto actual, lo que requieren de procedimientos actualizados para su realización a partir de las nuevas tecnologías de la información, la diversidad de escenarios y las crecientes necesidades de la sociedad en transformación.

Cierra la segunda sesión de trabajo, con la identificación de las actividades básicas generalizadoras que responden a la esfera de actuación de la gestión cultural aportada por los expertos, y que distingue cuatro actividades básicas generalizadoras: dirección, promoción, asesoría e investigación.

Se introduce como una modificación del MATA, como 2da sesión, la aplicación del cuestionario a una submuestra seleccionada de 14 egresados, para determinar las actividades de mayor prioridad, como tareas profesionales dominantes, lo que constituye una modificación del método. A partir de la lista de actividades que aportaron los expertos se les solicita a los egresados que le otorguen un orden de prioridad del uno al cuatro, siendo el uno la más importante y así sucesivamente, para determinar las tareas dominantes.

El análisis permitió identificar que un 85 % coincide en que una de las tareas dominantes lo constituye el diagnóstico sociocultural en función del desarrollo sociocultural de las comunidades a partir de la identificación del potencial cultural del territorio. Lo anterior, exige la formación de la habilidad de diagnosticar y el dominio de un conjunto de conocimientos que contribuyan a caracterizar socioculturalmente a las comunidades.

Como segunda tarea dominante, el 71 % reconoce a la investigación sociocultural, con el objetivo de contribuir a la solución de los problemas que inciden en la vida cultural de las comunidades; lo que se asocia a la habilidad de problematizar y solucionar problemas en el área sociocultural como parte de su contenido de trabajo. Un 93 % plantea como tercera tarea la planificación y control de la programación cultural, relacionada con la promoción de las

actividades que favorezcan la producción de cambios en la realidad sociocultural.

Un 78 %, reconoce a la revisión y asesoría a proyectos artísticos y socioculturales, en la que es necesario profundizar en el enfoque de gestión desde los procesos culturales y comunitarios. El 57 % identifica a la coordinación de las campañas publicitarias de los eventos, es por ello que el tema del marketing cultural, se considera útil para la divulgación de las actividades que se planifican. Estas tareas dominantes se constituyen en un importante referente para la determinación de las necesidades de superación profesional.

En la 3era sesión de trabajo, se realiza el análisis de los componentes estructurales de las actividades básicas generalizadoras identificadas, teniendo en cuenta como componentes de la actividad; el sujeto (gestor sociocultural que se desempeña en la gestión cultural); el objeto, el objetivo; las tareas profesionales y acciones vinculadas a ellas en determinadas condiciones de realización. Para ello se recurrió a los expertos que participaron en la primera sesión del taller, con la diferencia de que voluntariamente cada uno se identificó con actividades específicas a partir de su experiencia.

La actividad de promoción del gestor sociocultural, es una actividad reconocida lo que facilitó el intercambio entre los 4 expertos. En este análisis se tuvo en cuenta los aportes realizados por investigadores tanto internacionales como nacionales con experiencia acerca de la gestión cultural y las aproximaciones a un perfil del gestor cultural.

De la información aportada por los expertos y la experiencia de la autora se llegó a los componentes estructurales de la actividad básica generalizada, donde se identifican como tareas profesionales: diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar el desarrollo cultural de los territorios; estas actividades se realizan teniendo como objeto el desarrollo sociocultural de la comunidad.

Posteriormente, el análisis se centró en la actividad de investigación, determinando un conjunto de aspectos a tener en cuenta por la investigadora. En este sentido, participaron 3 expertos que expusieron sus experiencias investigativas, relacionadas con las expresiones culturales, con predominio del enfoque cualitativo. Se investiga, para analizar, describir, explicar y/o transformar la realidad sociocultural. En este caso se identificaron como tareas profesionales las de indagar, diseñar, ejecutar y evaluar la realidad sociocultural de las comunidades. Estas actividades no se dan por separado, sino que se integran en la lógica de la investigación, teniendo como objeto la creación y producción cultural para el desarrollo comunitario.

Con relación a la actividad de asesoría, se contó con la participación de 3 expertos y la entrevista a un asesor metodológico de la Dirección Provincial de Cultura con 6 años de experiencia en esta actividad. Se evidenció que existen definidos los objetivos de trabajo, la guía para las visitas a las instituciones, se realizan reuniones mensuales para debatir las principales insuficiencias por institución y las particularidades de cada proceso cultural atendido en el territorio, pero aún es insuficiente el alcance de esta actividad a partir de la complejidad de los procesos culturales y

de los nuevos retos que asume la cultura en el proceso de transformación social.

En la actividad de dirección participaron 3 expertos, de ellos 2 se desempeñan como directores de las instituciones empleadoras. El intercambio comenzó con un análisis valorativo del documento del Modelo del profesional, así como de experiencias empíricas de los propios expertos en relación con esta función. Del debate con relación al documento normativo se evidencia que, aunque en los objetivos generales se declara que el profesional puede gestionar desde diferentes roles incluyendo el de directivo, es insuficiente el tratamiento que desde el currículo se prevé con relación a la apropiación de los recursos profesionales necesarios para desempeñarse en esta función.

En este sentido, el análisis de la estructura de la actividad de los directivos tiene características que difieren del resto de las actividades analizadas anteriormente, dada la amplitud de los procesos atendidos y las particularidades de cada centro. Las tareas profesionales de los directivos son: dirigir, organizar, planificar, controlar y evaluar en los centros la aplicación de la política cultural en el territorio. Todas estas tareas tienen como objeto la gestión de los procesos culturales que ocurren en diferentes contextos sociales.

Esta última sesión fue muy provechosa, en tanto permitió el intercambio de los participantes no sólo desde la visión de los documentos normativos, sino desde la reflexión y el reconocimiento de la práctica profesional. Se constató el consenso acerca de las necesidades de la profesión, que se direccionan desde las actividades y tareas profesionales que realizan los gestores socioculturales en el proceso de gestión cultural

El proceso investigativo se enriquece desde la complementariedad de métodos y técnicas del nivel teórico y empírico, que contribuyen en su integración a la cientificidad de los resultados obtenidos. Aspectos, que fundamentan la necesidad de plantear alternativas pedagógicas en consonancia con las necesidades de superación profesional identificadas en el profesional de la gestión sociocultural.

El análisis se presenta al estudiar las características del proceso de superación profesional en Cuba y en particular del gestor sociocultural, así como de las tareas profesionales que realizan desde la esfera de actuación de la gestión cultural. La síntesis permite descubrir las interrelaciones que existen entre dichos procesos, poniendo de manifiesto la contribución de la superación profesional para el desarrollo de las tareas profesionales en correspondencia con su puesto de trabajo.

Esta forma de inducción en cuanto al razonamiento permitió pasar del conocimiento de casos generales (profesionales universitarios) a un conocimiento más particular (caracterización del gestor sociocultural que se desempeña en la esfera de la gestión cultural), lo que posibilitó establecer regularidades relativas al objeto de investigación.

Para el análisis del comportamiento tendencial del proceso de formación del gestor sociocultural y para determinar los componentes esenciales en el diseño del programa.

## Resultados y discusión

La metodología se elaboró a partir de las necesidades formativas, para ello se utilizaron recursos de los modelos prescriptivos y colaborativos propuestos por Font & Imbernón (2002). Además, se conceptualiza a las necesidades formativas como: las necesidades percibidas o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional, detectadas a nivel individual (egresados) y a nivel institucional (institución formadora y empleadora).

El análisis realizado con relación a las **necesidades formativas** a nivel institucional permitió la identificación de las siguientes regularidades:

- La formación de posgrado no ha brindado suficiente actualización, complementación y/o consolidación de los conocimientos y habilidades relacionados con la gestión de los procesos culturales.
- Las formas organizativas utilizadas en la formación de posgrado son insuficientes para darle solución a las necesidades del puesto de trabajo, desde una perspectiva creativa e innovadora, que empodere a los profesionales como agentes de cambio y transformación social.
- La formación posgraduada requiere de un mayor equilibrio entre las necesidades individuales, las necesidades de las organizaciones y del territorio.
- La superación profesional debe actualizar los conocimientos en correspondencia con los contextos de actuación y los cambios que se producen en nuestra sociedad.
- La formación de posgrado debe particularizar en la etapa de planificación y evaluación de los procesos culturales, como una herramienta fundamental para la gestión institucional.

En el análisis realizado, se evidencia además la importancia de identificar las **necesidades de la profesión**, a partir de la determinación **de las actividades básicas de la profesión y de las tareas dominantes** como componente esencial. En este sentido, se propone la aplicación del método de análisis teórico de la actividad profesional (MATA) propuesto por Talizina (1993). El cual posibilita el análisis de cada uno de los componentes estructurales de la actividad profesional, lo que se resume en los siguientes términos como identificar cada tarea que realiza el profesional como expresión concreta de la actividad general, diferenciada por sus componentes que son objeto, resultado final, acciones e instrumentos, objetivos y condiciones específicas en que se realiza. A partir de esta identificación es posible comparar las tareas entre sí, determinar la especificidad de los componentes en sus diferencias, y agruparlas según un criterio preestablecido, como vía para precisar las actividades básicas que caracterizan a la profesión.

Se presentan como regularidades en las **necesidades de la profesión**:

Insuficiente dominio de la gestión como campo de acción profesional.

Limitado conocimiento de los procedimientos para medir la aceptación y calidad de la programación cultural.

Débil utilización de los recursos tecnológicos en función de los procesos culturales.

Limitado estudio de público y divulgación de los eventos.

En la identificación de las **necesidades sociales** se parte del análisis a un nivel macro de la complejidad del contexto cubano actual y el establecimiento de nuevas políticas dirigidas a fortalecer el desarrollo social y territorial, con énfasis en el papel de la cultura como factor de desarrollo. A nivel micro, se profundiza en el escenario del desarrollo cultural en la provincia de Santiago de Cuba.

Las **necesidades sociales** asociadas a la formación del gestor sociocultural, que fueron identificadas a partir de las exigencias o demandas del contexto son:

- Desarrollar la cultura de innovación en los procesos culturales de los territorios.
- Poseer conocimientos en gestión de políticas públicas.
- Dominar los conocimientos metodológicos de la participación en la gestión de proyectos socioculturales.
- Trabajar en equipo.
- Capacidad de dirección y coordinación de investigaciones sociales que analicen los imaginarios socioculturales en las dinámicas de desarrollo de los grupos humanos en los contextos culturales.
- Para conformar la metodología se realiza un conjunto de talleres de reflexión con el grupo gestor, en la cual se sistematizan las principales experiencias relacionadas con el proceso de gestión cultural. Se seleccionan los talleres como forma organizativa de trabajo, por constituir espacios propicios para el diálogo participativo, reflexivo y comprometido, donde se construye el conocimiento de forma colectiva.

Primer taller: se realiza la presentación de los integrantes del grupo por la coordinadora y se da a conocer el objetivo de la actividad, que tiene como finalidad proponer un programa de superación profesional para el gestor sociocultural. La coordinadora del grupo comenta a los especialistas las ideas generales de la investigación y se entrega a los participantes una hoja con los resultados de las necesidades de superación profesional identificadas desde las actividades básicas generalizadoras y tareas profesionales que desempeñan en la esfera de la gestión cultural. Se dan unos 15 minutos para que los especialistas analicen las necesidades y luego se convoca al debate desde las experiencias profesionales. Al respecto, se emiten criterios desde la necesidad de orientar y actualizar al profesional según la demanda actual exigida por la sociedad, que disponga de los conocimientos necesarios, haga uso de la ciencia y la técnica para asumir los cambios y lograr resultados con mayor eficiencia y sostenibilidad.

En un segundo momento del taller, se inicia con la valoración de los especialistas acerca de la particularidad de las formas de gestión cultural, a partir del análisis del contexto. Las valoraciones realizadas manifiestan que el Programa de Desarrollo Cultural, instrumento de gestión en la cultura, requiere un análisis contextualizado de las formas y modos de implementación de la política cultural, para alcanzar eficaces procesos de gestión en las instituciones culturales. Al cierre del taller la coordinadora precisa la necesidad

de definir la metodología a emplear durante el proceso de superación profesional. A modo de conclusión se orienta que, en el segundo taller, cada integrante debe traer su propuesta.

Segundo taller: la coordinadora hace una breve referencia al taller anterior y propone iniciar la actividad con una técnica participativa (Lluvia de ideas) donde los especialistas realizan su propuesta con relación a las etapas o momentos de la superación profesional, aspectos que son registrados en la pizarra por la coordinadora. Al finalizar la actividad se llega al consenso de los momentos o etapas que conforman el proceso de superación profesional mediante un ejercicio de participación y reflexión colectiva.

#### *Metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional*

Metodología para el diagnóstico de necesidades de superación profesional mediante un ejercicio de participación y reflexión colectiva. En la que se definen las siguientes etapas: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Las que se relacionan a continuación:

1. Etapa de diagnóstico. En esta etapa se realiza el estudio previo, que abarca la elaboración y aplicación de instrumentos para determinar las necesidades formativas. Posteriormente, se construye una caracterización del estado actual de cada participante según las actividades básicas que realizan en su puesto de trabajo. Un momento importante de esta etapa radica en la recopilación, organización y procesamiento de los datos.
2. Etapa de planificación. Se realiza el diseño del proceso de superación según las necesidades formativas como resultado de la aplicación previa de instrumentos dirigidos a diagnosticar el estado actual según las actividades básicas de asesoría, promoción, investigación y dirección. Se delimita el problema, objeto y objetivo de la superación. Se asume a la investigación acción participativa como un procedimiento, lo que implica el trabajo en equipo, así como reconstruir y transformar la práctica profesional desde la reflexión teórica.
3. Etapa de ejecución. Se concretan las acciones planificadas. Para ello se emplea el recurso de la investigación acción participativa y se realiza el intercambio de experiencias que permite un acercamiento objetivo a las necesidades formativas de los participantes desde el contexto de actuación profesional. Se sugiere desarrollar el proceso de superación en forma de taller y aplicar dinámicas grupales, en las que se analizan situaciones de la práctica profesional (tareas formativas de desempeño) y se generan las soluciones más adecuadas mediante el proceso sistemático de reflexión-acción-reflexión.
4. Etapa de evaluación. Se valora el cumplimiento del objetivo propuesto y se realiza la evaluación de cada participante para conocer el nivel de desarrollo alcanzado. La concreción de este proceso tiene un desarrollo dialéctico en espiral, del cual se logra como cualidades resultantes, la pertinencia y la trascendencia en la satisfacción de las necesidades formativas de los

profesionales que se superan y en el perfeccionamiento de su desempeño profesional.

## CONCLUSIONES

El análisis realizado permitió identificar necesidades de superación profesional a partir de: necesidades formativas, profesionales y sociales, en función de las tareas dominantes que realizan los gestores socioculturales en la esfera de actuación de la gestión cultural como una actividad básica.

La metodología propuesta, constituye una herramienta teórica-metodológica que, por su intencionalidad, se identifica con la actividad pedagógica de posgrado con el objetivo de perfeccionar la práctica profesional del gestor sociocultural.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borges A. (2018). Diferencias y relaciones entre Gestión cultural y Gestión sociocultural. *Revista digital de Gestión Cultural*, (13).
- Font, F. & Imbernón, F. (2002). Análisis de necesidades de formación. En *Pineda*, P. Gestión de formación en las organizaciones. Ariel.
- Jiménez, L. (2018a). El perfeccionamiento de la Educación Superior y su repercusión en la formación posgraduada del gestor sociocultural. *Revista Santiago* (147). <http://santiago.uo.edu.cu>
- Jiménez, L. (2020b). Necesidades de superación profesional del gestor sociocultural. *Maestro y Sociedad*, 17(4), 754-761. <http://maestrosociedad.uo.edu.cu>
- Martínez, C. (2015). *Introducción a la Gestión Sociocultural para el Desarrollo*. Félix Varela.
- Talizina, N. (1993). *Los fundamentos de la enseñanza en la Educación Superior*. Conferencias. Ángeles.
- Uneac. (2019). *IX Congreso de la Uneac: imágenes y palabras para la historia*. Uneac.