

02

RETOS

DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL EN LAS INSTITUCIONES CULTURALES DEL CONTEXTO LOCAL

CHALLENGES OF PROFESSIONAL IMPROVEMENT IN CULTURAL INSTITUTIONS OF THE LOCAL CONTEXT

Vicente A. Robles-Tomacén¹

E-mail: vroblest@uho.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2509-0001>

Ernesto Nápoles-Robles¹

E-mail: enapolesrr@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3939-8362>

¹ Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya." Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Robles-Tomacén, V. A., Nápoles-Robles, E., & Castillo-Cisneros, M. (2021). Retos de la superación profesional en las instituciones culturales del contexto local. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 1(1), 11-17.

Fecha de presentación: octubre, 2020

Fecha de aceptación: diciembre, 2020

Fecha de publicación: enero, 2021

RESUMEN

El presente trabajo responde a las insuficiencias en la superación de los profesionales de las instituciones culturales locales, que limitan su desempeño profesional; por lo que se determina como objetivo elaborar una estrategia para el desarrollo de la misma como proceso y resultado, a partir del diagnóstico, planificación, organización, ejecución, control y evaluación de manera continua y sistemática. Para su elaboración se tiene en cuenta la necesidad de integrar el sistema de influencias educativas que ejercen sobre las comunidades las instituciones citadas, como punto de partida para trazar acciones en aras de favorecer este proceso. Su introducción y generalización en el municipio Sagua de Tánamo, de la provincia Holguín ha permitido constatar su impacto en la superación de los profesionales y directivos, lo que se avala con evidencias de la práctica educativa que justifican su pertinencia e importancia.

Palabras clave:

Superación profesional, instituciones culturales, comunidades.

ABSTRACT

The present work responds to the insufficiencies in the overcoming of the professionals of the local cultural institutions, which limit their professional performance; Therefore, it is determined as an objective to develop a strategy for its development as a process and result, based on diagnosis, planning, organization, execution, control and evaluation in a continuous and systematic manner. For its elaboration, the need to integrate the system of educational influences exerted on the communities by the aforementioned institutions is taken into account, as a starting point to outline actions in order to favor this process. Its introduction and generalization in the municipality of Sagua de Tánamo, in the province of Holguín, has made it possible to verify its impact on the improvement of professionals and managers, which is supported by evidence of educational practice that justifies its relevance and importance.

Keywords:

Professional development, cultural institutions, communities.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, adquiere notoriedad el papel significativo de la cultura, en función del desarrollo sostenible. Las naciones adscritas a este enfoque tienen ante sí el reto de promover la formación permanente de los recursos humanos de sus instituciones culturales locales. En Cuba, la importancia de este perfeccionamiento se expresa en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución expresada en *“aunar los esfuerzos de las instituciones educativas, culturales, organizaciones políticas, de masas, las formas asociativas sin ánimo de lucro y de los medios de comunicación masiva, en todas sus expresiones... para cultivar en la sociedad el conocimiento de nuestra historia, cultura e identidad”*. (Partido Comunista de Cuba, 2017, p.26)

Esta demanda, en el enaltecimiento del enfoque participativo de las instituciones culturales, requiere de profesionales preparados para enfrentar los retos que impone el desarrollo cultural promovido, con énfasis en el protagonismo desde lo endógeno. Para ello, es importante la inserción de los profesionales de las instituciones culturales, en un proceso de formación permanente que favorezca, unido a la actualización constante de los conocimientos sobre los que se sustente su desempeño, el perfeccionamiento de sus habilidades y desarrollo de sentimientos y valores acordes con las funciones que realizan en estas instituciones.

En este contexto, la superación de los profesionales de las instituciones culturales, desde una perspectiva de formación permanente, se revela como una necesidad capital ante los retos actuales que impone el desarrollo cultural. Ello es vital ante la realidad de contar con una diversidad en la formación de los profesionales de estas instituciones, lo cual si bien es una potencialidad para el abordaje multidisciplinario del fenómeno cultural, puede atentar contra el cumplimiento de los fines y políticas comunes de desarrollo local.

En tal sentido, se reconoce el proyecto internacional de la “Cátedra de referencia para América Latina y el Caribe para la superación profesional de actores sociales que participan en estrategias de desarrollo cultural”, en los temas relacionados con políticas culturales, gestión y promoción de procesos culturales. No obstante, su concreción en los escenarios locales requiere de un posicionamiento, desde lo teórico para enfrentar dichos procesos de superación continua. Emerge como prioridad la búsqueda de alternativas que respondan a la concepción de la formación permanente presentada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002, 2003), y fundamentada filosóficamente y pedagógicamente en las mejores tradiciones del pensamiento humanista.

Desde tales fines, emanan como necesidades en la superación de los profesionales de las instituciones culturales un conjunto de retos entre los que se declaran: la superación profesional de directivos, investigadores, docentes, especialistas, creadores y otros actores sociales encargados de gestionar y promover la realización de procesos culturales, fomentar el diálogo entre protagonistas e instituciones involucradas en el diseño de políticas culturales, estrategias y proyectos de desarrollo; así como, la promoción de acciones formativas para consolidar espacios de reflexión y debate en torno a la relación conceptual, metodológica y práctica, entre las categorías Cultura y Desarrollo.

Se requiere, por tanto, de la implicación colaborativa de los profesionales de las instituciones culturales en la búsqueda del potencial cultural local, a partir del cual se encuentren las alternativas que fortalezcan las políticas culturales. Se trata de concebir la superación en los escenarios y contextos de desempeño; es decir, se refuerza la necesidad de considerar los fundamentos pedagógicos que guíen la superación profesional, desde el contexto de desempeño del profesional de las instituciones culturales (Robles, et al., 2021abc).

La superación de estos profesionales, atendida cada vez más en Cuba, e internacionalmente, reconoce como prioridad la formación de profesionales que respondan al contexto local. Al respecto, el “Plan de trabajo de Cultura de la Unesco 2016-2021 para América Latina y el Caribe” orienta: *“fomentar estudios científicos, técnicos y artísticos, metodologías de investigación para la protección, conservación, salvaguarda y gestión eficaz del patrimonio y la diversidad de expresiones culturales”* (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2016, p.7). Sin embargo, persisten insuficiencias que denotan la necesidad de profesionalización, cuestión que lleva a reconocer las limitaciones en la superación desde el contexto local, cuestión no fundamentada suficientemente en las teorías de superación continua de los profesionales de las instituciones culturales locales.

Las experiencias promovidas desde los elementos teóricos que sustentan la superación en el contexto cubano, aun revelan la necesaria promoción de acciones donde se articulen las instituciones culturales en espacios de construcción colectiva de saberes, en función de ampliar los espacios promovidos por el Centro Provincial o Nacional de Superación para la Cultura. Esta comprensión evidencia limitaciones en la concepción de la superación de los profesionales de las instituciones culturales con espacios y tiempos institucionalizados, que favorezcan procesos colectivos de reflexión e intervención en la práctica profesional, en los escenarios de desempeño profesional.

Las políticas de superación siguen arraigadas en modalidades cerradas, ajustadas a los tradicionales cursos y

otras formas organizativas concebidas desde instituciones con potencialidades. En tal sentido, es insuficiente la exploración de las potencialidades de la cultura local como escenario de superación, en la medida en que se implique a estos profesionales en la profundización de los valores culturales. Además, los profesionales no siempre se identifican con estas formas, al no responder a sus necesidades de superación, y tratarse de iniciativas programadas fuera de sus escenarios de desempeño. Con ello se reafirma la tendencia de concebir un proceso como finalidad, y no como una transformación que favorezca la preparación para el desempeño de los profesionales de las instituciones culturales.

DESARROLLO

De tal manera, se propone una estrategia pedagógica que integre las acciones de formación que se generan, desde el vínculo entre los profesionales de las instituciones culturales de la comunidad. De este modo, se aporta dinamismo al modelo, en la medida en que funciona como un sistema integrado que, desde la organización de la formación, aporta los saberes técnico-profesionales, los que son sistematizados en el proceso de superación.

El carácter profesional formativo que se le confiere a la estrategia radica en su asunción como proceso de perfeccionamiento permanente de los profesionales para el ejercicio de sus funciones en el contexto local. Ello se concibe, mediante un proceso facilitador de la apropiación de los saberes profesionales, tanto en el ambiente de superación como en su desempeño profesional. Esta postura, se sustenta en los criterios de Sierra (2007), la cual concibe la estrategia pedagógica como *“la concepción teórico-práctica de la dirección del proceso pedagógico durante la transformación del estado real al estado deseado, en la formación y el desarrollo de la personalidad, de los sujetos de la educación, que condiciona el sistema de acciones para alcanzar los objetivos, tanto en lo personal, lo grupal... es susceptible de ser modificada, precisada, delimitada constantemente a partir de los propios cambios que se vayan operando en el objeto de transformación”*. (p.19)

La estrategia para la superación del profesional de las instituciones culturales constituye una posibilidad de contribuir al desarrollo de estos profesionales, en la medida en que se potencie el crecimiento profesional y humano, en la estimulación de la relación entre las instituciones culturales locales y de estas con la comunidad.

Se considera que el cambio va dirigido, tanto al ámbito pedagógico como al profesional. Ante los retos que impone la relación entre las instituciones culturales locales-comunidad se hace imprescindible la elevación del desempeño profesional en las citadas instituciones, lo cual encuentra su espacio en la estrategia pedagógica.

La estrategia pedagógica, desde el vínculo de la teoría con la práctica, promueve en el profesional una transformación en su desempeño, en la medida en que se abordan los saberes profesionales. La estrategia transcurre en las siguientes etapas:

- I) Diagnóstico de las necesidades de superación.
- II) Proyección de las acciones de la superación en el marco de la interacción socioeducativa en el contexto local.
- III) Concreción de las acciones de superación.
- IV) Evaluación y control.

La estrategia condiciona el análisis de las oportunidades y amenazas del contexto cultural local, de las fortalezas y debilidades de esta formación frente a un contexto socio-cultural determinado y en especial frente a la realidad de la práctica investigativa con la complejidad de sus múltiples influencias y factores para desde ellas redimensionar la superación en el marco de la interacción socioeducativa del contexto local.

Etapa de diagnóstico

Parte de la realización de un diagnóstico que se encamine a la evaluación del estado actual de este proceso, apoyado en los factores externos e internos que condicionan el cumplimiento de sus objetivos, y que tendrán como centro la determinación de las necesidades de superación de los diferentes profesionales.

El propósito del análisis externo es definir las oportunidades y amenazas que depara el contexto local, así como las fortalezas y debilidades que poseen los profesionales de las instituciones culturales locales, lo cual posibilita prever los cambios y reaccionar ante ellos. Los elementos a considerar tendrán una incidencia significativa sobre el desarrollo de los profesionales.

Para la definición de estos factores se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Las condicionantes del desarrollo socio-cultural del contexto local donde están insertadas las instituciones culturales locales.
- Las políticas culturales y regionales que incidan en la superación en el marco de la interacción socioeducativa del contexto local.
- Las posibilidades de intercambio científico de instituciones culturales locales con otras instituciones del contexto local.
- El acceso de los profesionales de las instituciones culturales locales a centros de información de la universidad y de otras instituciones.

El diagnóstico de los factores internos tiene como objetivo revelar las necesidades de conocimiento de los

profesionales que promuevan la profundización de las exigencias del contexto local a las instituciones culturales. Serán los elementos que sirven de apoyo para el logro de los objetivos propuestos (fortalezas); así como, aquellas condiciones donde la práctica de superación es insuficiente (debilidades).

Este diagnóstico debe estar en correspondencia con la determinación de las funciones de los profesionales, y los escenarios de desempeño, constituyéndose en síntesis y punto de partida para la determinación de las estrategias particulares a largo y mediano plazo. Se conciben un grupo de acciones, en correspondencia con los elementos teóricos del modelo, entre las que se encuentran:

- Acción 1. Caracterización del contexto. Esta acción demanda de la profundización en los recursos humanos con los que se cuenta, al tener en cuenta el enfoque colaborativo que se defiende. Se requieren elementos del desempeño de los profesionales de las diferentes instituciones como parte de criterios evaluativos de los directivos que los guían.

- Acción 2. Generación de colaboración entre los profesionales de las instituciones culturales en la implicación en las acciones de superación. Se requiere de la incorporación de los profesionales y especialistas de superación de cada institución que participarán en la propuesta de superación. Para ello, se considera básica la sensibilización de aquellos que muestren alguna resistencia a participar en las acciones de superación.

- Acción 3. Ante la variedad de necesidades que pueden emerger de la aplicación de los diferentes instrumentos en las acciones anteriores se provoca, en los profesionales, el ordenamiento de las necesidades de superación, según su prioridad. En este momento se retoman los fundamentos de la dinámica colaborativa de la superación, al considerar opiniones que pueden enriquecer el resultado proyectivo de las necesidades que serán atendidas.

Etapa de planificación de la superación en el marco de la interacción socioeducativa en el contexto local

Esta etapa tiene como objetivo encaminar las acciones formativas hacia la construcción de nuevos conocimientos científicos, reconociendo el valor de la sistematización de las experiencias formativas en este proceso. Ello obliga a sistematizar el diagnóstico inicial y la caracterización de este proceso de formación. Sin embargo, este segundo momento particulariza en otros criterios esenciales, a partir de una lógica que se dinamiza en estadios más complejos de esta formación.

En esta etapa, se retoma la comprensión contextualizada de la superación, pues para la concepción de las acciones de superación se debe partir de las características del contexto local, donde se deben involucrar los actores

implicados. Para su organización la etapa sigue la lógica de las siguientes acciones:

- Acción 1. Creación de condiciones para el despliegue de las acciones de superación en el marco de la interacción socioeducativa en el contexto local. Como parte de esta acción, se requiere atender a la disposición de los implicados y a los recursos con los que se cuenta para responder a las demandas de superación de los profesionales de las instituciones culturales locales. Ello se debe atender en dependencia de cada contexto, por la complejidad de los procesos que en ellos se gestan. Ello es llevado a cabo por los especialistas de superación de cada institución que se implican en la propuesta.

- Acción 2. Diseño del proceder a seguir en las sesiones de superación. En las sesiones se responde a una pedagogía participativa donde el cambio en las proyecciones y actuaciones de los profesionales se produce mediante el intercambio de ideas con los otros, en la medida en que sea capaz de aportar nuevas experiencias, y nuevos conocimientos, teniendo en cuenta lo aprendido. El desarrollo individual de cada sujeto se condiciona al desarrollo del resto de los sujetos con los que interactúa y se comunica.

- Acción 3. Creación de vías de integración de las formas organizativas de la superación con la autosuperación. Se trata de crear un mecanismo que sostenga la influencia en el modo de actuación de los profesionales de las instituciones culturales locales, a través de la dirección de la autosuperación, en cualquiera de sus variantes.

Etapa de concreción de la superación

En esta etapa se despliegan las acciones de superación, a partir de las acciones declaradas en la etapa anterior. La esencia radica en concebir una dinámica colaborativa e interactiva en la superación, que se traduzca en la influencia en el desempeño profesional en el contexto local. Para insertar la propuesta, se propone un conjunto de acciones que puede guiar la superación. Sus acciones se exponen a continuación:

- Acción 1. Generar la motivación para la implicación en la dinámica integrada en el contexto local. Esta acción propicia el contacto entre los participantes, se interpretan los significados, experiencias y vivencias anteriores, se incentiva la motivación por asumir nuevas posturas ante los retos que impone el contexto local. Con ello, se sientan las bases para el establecimiento de compromisos respecto de lo que deben perfeccionar o cambiar en su desempeño profesional.

- Acción 2. Promover la valoración de los participantes en las acciones de la superación. Esta acción se concreta mediante acciones de reflexión y discusión teórico-metodológica, por parte de los integrantes respecto a su papel

en el enfrentamiento de los problemas y potencialidades del contexto local.

- Acción 3. Incentivar la interacción socioeducativa. Se propone establecer una relación empática entre los profesionales (lo que exige el autoconocimiento), y las necesidades de superación, con lo cual se conjuga el perfeccionamiento de su desempeño. Este momento se convierte en un proceso de construcción profesional, a través del descubrimiento de los saberes profesionales a incorporar a su desempeño, y la valoración de los logros alcanzados.

Etapa de evaluación y control

Esta estrategia propuesta ha de contar, también, con un sistema de control que permita la retroalimentación de todo el proceso, y la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos previstos en cada uno de los dos momentos, y donde además se conciben formas de revisión de los cambios que se operan en el contexto cultural local a partir de la formación permanente del profesional de las instituciones culturales locales. El control se materializa en el sistema de evaluación de la transformación de la práctica investigativa de los profesionales de las instituciones culturales locales.

Este procedimiento está integrado por dos niveles:

1. Evaluar los logros obtenidos por los profesionales de las instituciones culturales locales, que implica lo siguiente:

a) Significar las vías y procedimientos cognitivos y metodológicos utilizados en los espacios de superación en el contexto local, y su efecto transformador en las comunidades.

b) Precisar el cumplimiento de los objetivos concebidos evidenciados en la apropiación de los contenidos a través de la argumentación crítica y reflexiva de propuestas de investigaciones culturales a problemas del contexto cultural local, en el que se desempeñan los profesionales de las instituciones culturales locales.

2. Evaluar los resultados obtenidos en la transformación del contexto cultural local a partir de la aplicación de las propuestas teóricas y prácticas desde:

a) Corroborar cambios cualitativos en los comportamientos sociales y cognitivos de las comunidades en las que se aplica la investigación.

Los indicadores que permitirán evaluar el impacto de esta estrategia están dirigidos a tres aspectos fundamentales:

1. La evaluación del proceso. Contempla la revisión de la precisión y eficiencia de las acciones formativas que se ejecutaron en los dos momentos de la estrategia. Sus indicadores son:

- Correspondencia del proceso formativo con las necesidades y potencialidades de los profesionales de las instituciones culturales locales, y la complejidad y diversidad del contexto cultural local.

- Correspondencia entre los resultados alcanzados en la aplicación de las acciones formativas desarrolladas y los resultados evidenciados en la investigación del contexto cultural local.

2. La evaluación de la pertinencia. Se valorará en qué medida ha sido efectiva la creación de las condiciones necesarias formativas para la satisfacción de las necesidades y problemáticas investigativas en el contexto cultural local. Sus indicadores son:

- Constatación del cumplimiento de los objetivos delineados en la formación permanente.

- Grado de satisfacción del profesional de las instituciones culturales locales en relación con las habilidades investigativas adquiridas.

3. La evaluación del impacto. Se valorarán los beneficios que genera la superación continua en el marco de la interacción socioeducativa en el contexto local. Sus indicadores son:

- Aplicabilidad de los conocimientos y habilidades adquiridos en la práctica investigativa.

- Transformación en el desarrollo individual del profesional de las instituciones culturales locales.

CONCLUSIONES

Los fundamentos teóricos que se derivan de la superación continua de los profesionales de las instituciones culturales, condujeron a la elaboración de un modelo de superación continua en el marco de la interacción socioeducativa en el contexto local. Ello favoreció, a partir de la precisión de las ideas rectoras derivadas del estudio teórico, una comprensión teórica contextual del proceso de superación de los profesionales de las instituciones culturales reveladora de los saberes y tareas profesionales a incorporar al desempeño. Ello favorece una mirada a la superación, desde el potencial formativo de la interacción entre los profesionales participante en el desarrollo de las acciones en el contexto local como proceso formativo en el que estos se insertan, apuntando hacia la objetivación del proceso modelado.

La estrategia de superación emerge como vía de concreción de los fundamentos que se declaran, con lo que se logra un enriquecimiento de la comprensión pedagógica de la superación, al aportar su comprensión contextualizada a las particularidades de los contextos locales, coherente con los argumentos teóricos que guían la dinámica del modelo. Se logra un enriquecimiento de las posturas colaborativas entre los profesionales que se incorporan a la experiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Partido Comunista de Cuba. (2017). Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. UEB gráfica Empresa de periódicos.
- Robles, V., Pérez, R., & Castillo, M. (2021a). Estado del arte de la formación permanente en las instituciones culturales locales ponencia. Evento 10ma Convención Científica Internacional de la Universidad de Holguín.
- Robles, V., Pérez, R., & Tamayo, R. (2021b). Formación permanente del profesional de instituciones culturales locales: retos en su desarrollo. Revista Electrónica Opuntia Brava, 13(2), 92-103.
- Robles, V., Pérez, R., & Tamayo, R. (2021c). La investigación cultural: contenido de la formación permanente de profesionales de las instituciones culturales. Opuntia Brava, 13(1), 315-325.
- Sierra, R. (2007). La estrategia pedagógica. Sus predictores de adecuación. Varona, (45), 16-25.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Plan de trabajo de Cultura de la Unesco 2016-2021 para América Latina y el Caribe. UNESCO. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/BFDCE4FB02E7812A-05258275007496DB/\\$FILE/Plan_trabajo_ES.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/BFDCE4FB02E7812A-05258275007496DB/$FILE/Plan_trabajo_ES.pdf)