



Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas
Trabajo de Diploma

Título: “Competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura”

Autor: Fidel E. Rodríguez Sánchez.
Tutores: Msc Esther Hernández Moreno y
Msc .Salvador David Soler Marchán.

Curso 2011- 2012

Declaratoria de Autoridad.

Hago constar que la presente investigación fue realizada en la Sede Universitaria Municipal de Cienfuegos como parte de la culminación de los estudios de la Especialidad de Licenciatura en Estudios Socioculturales, autorizando que la misma sea utilizada para los fines que sean convenientes, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en eventos ni publicidad sin la aprobación de la Universidad.

Firma del Autor.

Información Científico- Técnica
Nombre y Apellidos. Firma

Computación
Nombre y Apellidos. Firma

Firma del tutor.

RESUMEN.

La competencia ha sido tratada desde diferentes enfoques: empresarial, laboral, psicológico y según el interés de esta investigación, del diseño curricular. En este caso la competencia va dirigida a formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridas para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad y satisfacer las necesidades que la misma demanda. Precisamente entre los propósitos de la Educación Superior del siglo XXI está la formación de profesionales competentes. A raíz de esta problemática han surgido diversos proyectos encaminados al desarrollo de profesionales de este tipo. Disímiles universidades europeas, latinoamericanas y cubanas, se esfuerzan para desde el proceso formativo, lograr un egresado que integre una serie de competencias, permitiéndole desempeñarse con satisfacción en su amplio perfil. Para ello se hace necesario un cambio curricular, donde quede contemplada la necesidad de una educación sobre la base de competencias.

La presente investigación propone las competencias del Licenciado en Estudios Socioculturales para su desempeño en la Dirección Provincial de Cultura, organización encargada de la orientación y control de lo establecido en materia de políticas culturales.

SUMMARY

The competence has been treated from different points of view: managerial, psychological, laborious and according with the interests of this investigation, taking into account the curricular design. In this case, the competence is dedicated to form a professional with all the knowledge, procedures and attitude required to occupy the corresponding space in society and satisfying its own necessity. Precisely, between Higher Education aims of the XXI century, the formation of skilled professional.

According with this problematic situation, a different project has been appeared, trying to find out development of professional model. Many universities, European, Latin American and Cuban, make an effort to form, from the formative process, a graduated student with a group of competence by giving them facilities to work effectively. To achieve this previous goal a curricular change is very important for the Competitive Education. This investigation is a proposal of important professional competence for the student of Sociocultural Studies, to their work in the main areas of the Provincial Cultura Direction, because this organization has the mission of the orientation and control of cultural politics.

INTRODUCCIÓN.

En el mundo que vivimos hoy día, la globalización exige de adelantos técnicos y científicos así como la masividad de la informática en todas sus esferas; esto da la medida que nuestra raza: la humana, cada día se nutre de fuentes más diversas, lo que nos permite ser diferentes entre sí por lo que la historia, la cultura y la identidad de los pueblos están en decadencia llevándolos por el camino de desaparecer o unirse en una sola cosa.

El mundo de estos días, es un mundo globalizado, los adelantos de las ciencias, la tecnología y la masividad en todas las esferas de la vida, son cada vez más arrasadores con la actividad humana, de la diversidad humana; cuestiones que hacen tan peculiar y diferente entre sí, nuestra raza. (Rodríguez, 2008)

Es por eso que la historia, la cultura y la identidad, de los pueblos, están en tendencia a desaparecer o fundirse en una sola. Es esta la causa fundamental entonces, para formar graduados de nivel superior dotados de competencias profesionales generales de vital importancia, pero se hace necesario también reformar los diseños de los currículos que los lleven a la competencia específica de cada profesión con el objetivo de lograr un profesional más competente y más preparado para asumir las políticas culturales como función principal para el desarrollo del trabajo cultural.

El trabajo actual con las políticas culturales y en especial el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura, exige la formación de profesionales dotados de competencias profesionales generales, pero también en los campos específicos donde se desarrolla la labor institucional, máxime si se tiene en cuenta que la labor de la organización provincial es rectora y controladora de la aplicación de las políticas culturales, por tanto, se hace necesario modificar los diseños de los currículos y enfocarlos hacia competencias específicas del trabajo con las mismas, donde se logre una mayor coherencia con las exigencias de los egresados, en la diversidad de profesiones que en los últimos tiempos aparecen en la sociedad.

Dentro de las competencias específicas que serán propuestas, para la carrera de Estudios Socioculturales, son de vital importancia las que debe desarrollar el estudiante para el trabajo metodológico de orientación y control de estas políticas culturales, pues es en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos donde se desarrolla toda la actividad de orientación y control de dichas políticas, ubicada en el No. 3906 de la avenida 50 entre las calles 39 y 41 de esta ciudad de Cienfuegos.

Por otro lado, si se tiene en cuenta las esferas de actuación de los egresados, la Dirección Provincial de Cultura es la fuente empleadora principal y desde ella se ubican hacia las diferentes instituciones del sistema a los graduados asignados,

Podemos encontrar que de una u otra forma existen referencias a contenidos recibidos en su formación relacionados con las políticas, registrados en diversas formas, pero los mismos se presentan de forma aislada, sin una concepción integral del conocimiento y dominio del trabajo con las políticas.

En muy pocas ocasiones se ubican para laborar en las prácticas pre-profesionales a estudiantes de esta especialidad en la Dirección Provincial, solo en museos es que se integran en la mayor parte de los casos, en el que aprenden contenidos que distan de los metodológicos así como técnicos, para el trabajo en la función de orientación y control de las políticas, para el trabajo “competente” en las áreas fundamentales de la organización provincial.

En el análisis efectuado se evidencio que la totalidad de los graduados considera de alguna forma, que en la actualidad no se trabaja en las competencias de los profesionales que desde la carrera de Estudios Socioculturales se integran a la vida laboral en las instituciones culturales y que estas son necesarias para su desempeño satisfactorio en las áreas fundamentales de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos, un por ciento bastante elevado de los graduados considera que son necesarias a desarrollar en el currículo de formación las competencias profesionales del estudiante de Licenciatura en Estudios Socioculturales.

Un alto por ciento de los directivos y especialistas encuestados, también considera que éstas son necesarias para el desempeño satisfactorio de estos egresados al laborar en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.

Casi todos los egresados refieren que reciben conceptos básicos desde la disciplina de Patrimonio Cultural y Turístico en la asignatura Técnicas de Lectura e Interpretación del Patrimonio Cultural, imprescindibles para trabajar en museos y patrimonio, pero que no los prepara para el trabajo en la organización provincial.

Otro número de los encuestados considera que a pesar de que desde hace dos años se realizaron estudios para las competencias en el área de patrimonio y museos, aún son insuficientes los estudios de competencias para el resto de las instituciones del sistema cultural.

Esto nos llevó a presentar el siguiente:

Problema de investigación

¿Cuáles son las competencias profesionales necesarias a desarrollar en el currículo de formación del estudiante de Licenciatura en Estudios Socioculturales para su desempeño satisfactorio en la Dirección Provincial de Cultura?

Objetivo general:

Determinar las competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para su desempeño en la organización Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de competencias de la organización Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos
- Caracterizar la relación currículo – desempeño para su formación e implementación en la labor de la Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

Objeto de estudio:

El proceso de formación de las competencias profesionales del graduado de Estudios Socioculturales.

Campo de investigación:

Propuesta de competencias profesionales para el trabajo en al Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

El problema se presenta novedoso a partir de los siguientes presupuestos:

Son insuficientes las investigaciones sobre competencias profesionales de los egresados de Estudios Socioculturales en organizaciones de dirección como es la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos. Las competencias profesionales de los egresados de esta especialidad necesitan continuar profundizándose científicamente para un desempeño cada vez más satisfactorio de los egresados universitarios.

Los procesos investigativos desarrollados hasta la fecha tienen un valor inicial y sus recomendaciones exigen la continuidad del tema en el sistema organizacional de la cultura en sentido general, así como la necesidad de explicar, desde un proceso de formación de competencias profesionales, desde una perspectiva sociocultural para el trabajo satisfactorio del egresado en sociocultural.

El trabajo a desarrollar presenta la siguiente:

Idea a defender:

La propuesta de competencias profesionales, a partir de determinación de necesidades y la evaluación de la relación currículo competencias contribuirá al desempeño satisfactorio del egresado en la Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

Los estudios referidos con el tema en cuestión adquieren, en nuestro país y en la provincia, en la actualidad, un terreno fértil, su originalidad, la introducción de los resultados y la creación de nuevos conceptos los cuales permiten entender cómo se ha comprendido los complejos procesos socioculturales.

El trabajo lo hemos dividido en tres capítulos.

Capítulo I “Fundamentación teórica”.

Propone elaborar y definir las competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para su desempeño laboral en las diferentes áreas y departamentos fundamentales de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos, como organización rectora en la aplicación de las políticas culturales en la provincia de Cienfuegos.

Capítulo II “Fundamentación metodológica”.

En él se aborda la propuesta metodológica argumentada, la justificación del problema, lo novedoso del mismo, las consideraciones de índole metodológicas para el estudio de las competencias profesionales en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos, desde una perspectiva sociocultural marxista; a partir de un exhaustivo levantamiento de documentos, preparación para la entrevista, observaciones, comparación de las interpretaciones de los egresados, especialistas y directivos así como la evaluación del currículum competencia.

Se asume igualmente la integración como fundamento metodológico, al poseer una acertada experiencia en el campo investigativo, también la manera de trabajo asumida en los programas culturales que facilitan los procesos de interacción institucional, social y cultural en la organización. Se aplicó la triangulación metodológica como expresión predominante desde el paradigma cualitativo pues nos permite aspirar a combinar metodologías para el estudio del fenómeno en cuestión.

Se hizo un análisis de relación entre unidades de análisis, variables, dimensiones e indicadores y su aplicación en los métodos y técnicas empleadas las cuales fueron: el análisis de documentos, la entrevista a egresados, directivos y especialistas, entre estos algunos docentes del sistema de la cultura, con años de experiencia en el trabajo cultural así como las observaciones a actividades de los egresados, generadas por ellos durante su vida laboral en la Dirección Provincial de Cultura, realizadas con el fin de contrastar los resultados.

Capítulo III. Análisis de resultados

Se estructura a partir de la sistematización de los datos obtenidos con egresados, directivos y especialistas, algunos a su vez docentes, a la vez que se arriba a importantes consideraciones, análisis críticos, interpretaciones y valoraciones sobre el tema investigado. Se hace un examen de la evaluación desempeño-currículo y su relación con las competencias de la perspectiva sociocultural en el discurso académico, institucional y cultural desde la triangulación de egresados, directivos y especialistas institucionales.

Se proponen las competencias profesionales para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura e Cienfuegos de los egresados de la carrera de Estudios Socioculturales.

La mayoría de la bibliografía consultada resultó ser de Internet, porque a pesar que este campo no es totalmente nuevo en Cuba, sí es muy reciente y la existente en el país es aún escasa. No obstante, se consultaron autores de avanzada en el tema como es el caso de Fuensanta Hernández Pina (España), Mario de Miguel Díaz (España), Le Boterf (Francia), Thierry García (México), Silvia Sarzoza Herrera (Chile). Algunos nacionales también fueron consultados: Janette Santos Baranda, Emilio Ortiz Torre, Ernesto López Calichs, Maira Aurelia San Juan Bosh, Enrique Cejas Yanes, resultando de gran importancia las investigaciones de la Dra. Esther Hernández Moreno, la cual en su tesis doctoral estudia las competencias del graduado de estudios socioculturales con gran actualidad y novedad en el tema, así como la tesis de la Lic. Mileisy González Rodríguez "Competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para el trabajo con las áreas fundamentales del Patrimonio Cultural y Natural" así como la tesis del Lic. Roberto Padilla Rodríguez "Competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para el trabajo en Museo Provincial de Cienfuegos."

También de suma importancia resultó el estudio de la Declaración de la UNESCO, el Proyecto Tuning, al Proyecto Alfa Tuning para las Américas, al Proyecto DeSeCo, los cuales aportaron un sustento teórico y metodológico para abordar el tema y contextualizar los resultados.

Culmina con conclusiones y recomendaciones para el trabajo con la Universidad y la Dirección Provincial de Cultura y un cuerpo de anexo que evidencia las fuentes, instrumentos y datos utilizados en la investigación.

Capítulo I. Las competencias profesionales en la perspectiva sociocultural.

Enfoques.

1.1 Los enfoques acerca de las competencias profesionales su valor en la sociedad actual.

Para el análisis de este aspecto resulta imprescindible conocer todas las acepciones que sobre competencias se desarrollan en el mundo. El término competencias, desde el punto de vista etimológico, tiene su origen en el verbo latino “competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) “estar en buen estado”, “ser suficiente”. “Competir” y “competer”, dos verbos en castellanos “competir” y “competer”, que provienen del mismo verbo latino “competere” se encuentra a partir del siglo XV.

1- Competer: pertenecer o incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).

2- Competir significa además pugnar, rivalizar, dando lugar también al sustantivo competencia, competitividad y al adjetivo competitivo. - Si bien se puede ver que el sustantivo competencia es común, los diccionarios de la Lengua Española tienen diferentes acepciones que los encaminan asía diferentes direcciones, pero los significados contienen similitud de palabras donde predominan como elemento común en casi todos, las siguientes: aptitud, idoneidad, habilidad, capacidad, suficiencia, disposición.

A pesar de que el término “competencia” tiene su nacimiento siglos atrás, este aparece por primera vez en el mundo del mercado a finales de la década de 1950 en los Estados Unidos, como una necesidad de obtener cada vez más, mayores y mejores resultados en la explotación de los recursos humanos a partir de las demandas del desarrollo científico y tecnológico. (Rodríguez R. P., 2009)

También aparece por este tiempo, en países como Alemania, Inglaterra y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado,

por lo mismo, se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral.

En Alemania por ejemplo, las competencias están vinculadas a las definiciones globales haciéndose más énfasis en el proceso formativo. En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares, que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional.

En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, posibilitando mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema, consideran las competencias similares a las cualificaciones, que hacen referencia a títulos y certificados.

En Australia las competencias se desarrollaron desde un enfoque holístico en la medida en que integraban y relacionaban atributos y tareas, pues permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo.

Se afirma que el enfoque por competencias aplicado a la educación, específicamente comenzó en los años 70 en los Estados Unidos y en la década de los años 90 fue adquiriendo preponderancia, asociado al desarrollo de las habilidades. Se utilizaba como respuesta a las demandas que la sociedad hacía a la escuela para que formara ciudadanos capaces de integrarse con éxito en la sociedad actual y responder a sus necesidades empresariales y económicas. La educación se vuelve, así, aún más dependiente de las demandas de un tipo de sistema social y económico determinado. En este contexto, donde el desarrollo tecnológico exige cada vez más del hombre, es que surgen las competencias.

Alrededor del mundo muchos han sido los intentos de dar una definición acabada del concepto de “competencias”, a pesar de ellos, como bien apunta Le Boterf: *“ El concepto de competencia actual posee un atractivo singular la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo.”* citado por (Segredo Pérez, (s.f.)

La competencia ha sido tratada desde diferentes enfoques: empresarial, laboral, psicológico y según el interés de esta investigación, del diseño curricular. En este caso la competencia va dirigida a formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridas para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad y satisfacer las necesidades que la misma demanda. Precisamente entre los propósitos de la Educación Superior del siglo XXI está la formación de profesionales competentes. A raíz de esta problemática han surgido diversos proyectos encaminados al desarrollo de profesionales de este tipo. Disímiles universidades europeas, latinoamericanas y cubanas, se esfuerzan para desde el proceso formativo, lograr un egresado que integre una serie de competencias, permitiéndole desempeñarse con satisfacción en su amplio perfil. Para ello se hace necesario un cambio curricular, donde quede contemplada la necesidad de una educación sobre la base de competencias.

Tal es así que los conceptos más conocidos y tratados se encaminan hacia disímiles enfoques que se dan en la práctica por ejemplo:

Desde un enfoque laboral: la competencia es vista con los requisitos que debe poseer un trabajador para ocupar un puesto de trabajo. Así la trabajan autores como Boyatzis (Estados Unidos, 1982), Prescott (1985) Prieto (1997) Jonathan Alcántara (2003) entre otros.

Desde un enfoque empresarial: La competencia se mira desde el desempeño eficiente del trabajador autores como M.T Kane (EU 1992), Bunk (1994), Conocer México, Masseur (Uruguay, 2000) etc., lo trabaja desde esta perspectiva.

Desde un enfoque psicológico: La competencia es apreciada como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto. En este ámbito la competencia ha sido tratada por personalidades como Le Boterf (1994) Sladagna (Argentina, 2000), Gonezi, (Australia, 2001), González Maura (Cuba, 2002) entre otros.

Desde el enfoque del diseño curricular: (Interés de esta investigación). La competencia va dirigida a: como formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y

actitudes requeridas para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad. En este sentido resalta autores como Hernández Pina (2005), Sarzoza(Chile, 2007) , Huerta Amezola, Segredo Pérez, Reyes Miranda, Santos Baranda, Cejas Yanes (Cuba, 2001), Núñez Martínez (Cienfuegos, 2001), San Juan Bosch (Cienfuegos, 2004) Hernández Moreno (2007)

Teniendo en cuenta que la competencia se puede analizar desde diferentes puntos de vista, según la intencionalidad para la cual se crea, Vargas Zúñiga (Uruguay, 2002), resume los elementos comunes en las diferentes definiciones, los cuales permite inferir las características de una competencia:

- Está orientada al desempeño del trabajo en situaciones definidas
- Usualmente se contrasta ante un patrón o norma de desempeño esperado.
- Incluye un gran acervo de capacidades personales y sociales, sobre todo las de trabajar en equipo y establecer relaciones. Citado por (San Juan Bosch, 2004:-)

Sin embargo, existe otra cuestión que es clave en la definición de competencias y es “**el contexto**”; la misma no puede verse alejada del contexto donde se pone en práctica. Es decir, no puede separarse de las condiciones específicas en que se evidencia esas situaciones definidas a las que el hace mención.

Claro, esto no quiere decir que para cada contexto en particular se cree una competencia también particular entonces serían infinitas, sino que gracias a la acción combinatoria, la flexibilidad y adaptabilidad del término, la propia situación demanda una respuesta contextualizada. Resumiendo, son las situaciones y el contexto las que establecen determinadas competencias y no al contrario; por lo que deben de tomarse como punto de partida los perfiles de actuación del profesional, desarrollando la actuación del estudiante con integralidad, entendiendo por esta integralidad, los conocimientos, actitudes, valores y habilidades.

Por otra parte, existe una tendencia bastante generalizada a confundir o asimilar a las competencias con las habilidades y aunque parezca ser lo mismo, ambas no son sinónimos, sino que la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos y

comportamiento del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada, es decir, que las competencias integran: saber, saber hacer y saber ser. De modo que una competencia está a un mayor nivel que una habilidad, por tanto, según la Li. Mileisy González Rodríguez la competencia es:

“Un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiendo el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta que una vez adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias.” (Rodríguez M. G., 2008)

Por lo tanto, la presente investigación propone elaborar y definir las competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para su desempeño laboral en las diferentes áreas y departamentos fundamentales de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos, como organización rectora en la aplicación de las políticas culturales en la provincia de Cienfuegos.

1.2- Tratamiento de las competencias profesionales en la Educación Superior.

Se originan modelos educativos sobre todo en Europa desde los años 90, se observa un despegar de estos modelos basados en competencias; por lo que el uso de este concepto en educación tiene un origen empresarial, no es extraño entonces que haya cobrado más fuerza desde los últimos años en los países llamados del “primer mundo” que son países desarrollados donde día a día, los adelantos y el nivel de desarrollo exigen cada vez más del hombre. Luego, la idea de formar estudiantes universitarios, en base a competencias surge como producto de la convergencia entre el sistema formativo y las formas de producción. (Sarsoza, 2007).

La Unión Europea es puntal en este sentido, ejemplo de ellos es la creación de los Espacios Europeos de Educación Superior (EEESI), los que deben estar completamente desarrollados en el año 2010. Estos son apoyados por el Proceso Bolonia el cual se inicia

con la Declaración Sorbona en el año 1998 y se concreta con la Declaración de Bolonia, en el que se plantearon los objetivos que debían seguir las Universidades en el nuevo milenio. De hecho es la Declaración de la UNESCO de 1998, sobre los pilares básicos de la Educación Superior para el siglo XXI, la que da paso a todos los procesos en busca de la calidad antes mencionados.

El Proceso de Bolonia pretende promover y potenciar la calidad, la compatibilidad y la preparación profesional de los estudiantes universitarios en el marco Europeo y para ello se han venido realizando una serie de convenciones con el objetivo de facilitar la comprensión de este proceso y en la Conferencia de Berger (mayo 2005) hacen un balance a la mitad del camino señalado y fijan nuevos objetivos y prioridades para el 2010.

Como se puede apreciar el Proceso Bolonia pretenden construir una educación superior Europea común para responder así a las demandas sociales. Al respecto la UNESCO plantea:

“La educación superior esta siendo desafiada a considerar sus objetivos fundamentales, a encontrar un equilibrio entre la búsqueda de conocimiento por sí misma y el servicio directo a la sociedad, a fomentar capacidades genéricas e impartir conocimientos especializados” (UNESCO, 1998: 4) citado por (Sarzoza, 2007).

Existen múltiples proyectos en los cuales la Educación Superior Europea se apoya: uno de ellos es el “Proyecto EuroPsycht”, en el cual se observan los vínculos entre las competencias básicas (Dodecálogo: según lo planteado en reunión de Málaga, 1 julio de 2003), competencias básicas del proyecto y las competencias generales indicadas en los Proyectos de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación) y la Junta de Andalucía , considerando además un listado de competencias específicas ligados a cada competencia básica.

Para las competencias desde este punto de vista, es decir, desde la educación basada en ellas, existen varios tipos de clasificaciones, pero el autor teniendo en cuenta las tesis

anteriores se adhiere Proyecto Tuning, que de hecho ha sido su aporte más significativo, pues divide a las competencias en genéricas y específicas.

De acuerdo a lo que plantea este Proyecto Tuning, Hernández Pina plantea que

(...) “los propósitos u objetivos más importantes de las instituciones universitarias deberían ser cuatro fundamentalmente encaminados a una educación por competencias” (Hernández Pina, 2007)

- a) Propiciar una experiencia educativa general;
- b) Preparar a los alumnos para el conocimiento creativo, su aplicación y difusión;
- c) Preparar a los alumnos para una profesión específica u ocupación profesional;
- d) Preparar para el empleo en general.

Estos objetivos se contemplan y se desarrollan en competencias más específicas como son:

- 1- Para el a): El desarrollo de una mente entrenada, la adquisición de conocimientos para ser una persona educada, el desarrollo personal para la vida adulta y el establecimiento de más bases para un aprendizaje continuo. (saber ser)
- 2- Para el objetivo b): Adquirir el marco conceptual de las materias de la titulación, conocer con profundidad algunos aspectos de las materias con vista a una especialización; comprender la metodología y procedimientos de investigación específicos de las disciplinas; desarrollar proyectos e investigaciones a pequeña escala; desarrollar la solución de problemas; desarrollo de técnicas de comunicación; desarrollar técnicas de grupo etc. (saber)
- 3- Para el objetivo c): Proponen las siguientes subcategorías o competencias: integración de la teoría y la práctica, adquisición de experiencias derivadas del conocimiento y de su aplicación al contexto, desarrollo de habilidades y competencias profesionales derivadas de experiencias profesionales de primera mano, adquisición de normas, actitudes, cualidades personales específicas de la profesión, comprender y adquirir las competencias éticas de la profesión,

desarrollar la habilidad de reflejar la propia práctica, autoevaluarse, desarrollarse profesionalmente etc. (saber hacer)

- 4- Para el objetivo d): La preparación para el empleo, las competencias podrían sintetizarse en: trabajar en contextos diversos; desarrollar la habilidad de reflexionar y aprender de la experiencia, desarrollar habilidades diversas como, por ejemplo, las comunicativas, informáticas, lenguas extranjeras, automotivación, liderazgo, trabajo en grupo, solución de problemas, evaluación de riesgos y consecuencias etc. (saber convivir). (Hernández Pina,2007 :27)

Por eso, en tiempos de cambios, las universidades desempeñan un papel imprescindible en su desarrollo, por tanto, es preciso consolidar y desarrollar la dimensión intelectual, cultural, social y técnica; no sola de los países europeos sino también del resto del mundo.

1.2.1 Las competencias profesionales en América Latina y el Caribe.

Para el estudio se evaluó las tesis de la Dra. Esther Hernández Moreno y de la Lic. Mileisy González Rodríguez; ello motivó al autor a adscribirse a sus conceptos para “En América Latina y el Caribe” en el cual se “ha observado una evolución lenta de la educación debido a razones sociales, culturales, entre otras, y de manera muy compleja. Con ello, la internacionalización de la educación ha promovido la movilidad estudiantil como parte constitutiva de las nuevas dinámicas de aprendizaje en la sociedad del saber, del establecimiento de estándares internacionales sobre la Educación Superior de la presión hacia nuevas pertinencias globales y locales, de la vinculación de los ciclos y procesos educativos a escala global. (Rodríguez, 2008)

A pesar de ello ésta es una región donde, a raíz de la puesta en vigor del Proyecto Tuning, surge el Proyecto Alfa Tuning América Latina, buscando afilar las estructuras educativas de América Latina, iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Esto se desarrolla en contextos de reflexión sobre educación superior, tanto a nivel regional como internacional.

A pesar de ello esta es una región donde, a raíz de la puesta en vigor del Proyecto Tuning, surge el Proyecto Alfa Tuning América Latina, buscando afilar las estructuras educativas de América Latina, iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos. Surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional. Hasta el momento Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa, un logro de más de 135 universidades europeas que desde el año 2001 llevan adelante un intenso trabajo en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

A partir de las consideraciones para América Latina para el desarrollo de los trabajos de investigación sobre competencias Oficina Regional de la Educación de la UNESCO (2002:4) planteó un grupo de necesidades que debe desarrollar un graduado universitario en función de su inserción en la sociedad, entre ellas se encuentran:

- **Aprender a ser:** Para ello, primero es necesario valorarse, conocerse, criticarse, aconsejarse a sí mismo, es decir, formarse su propia identidad y a partir de ahí, actuar según las situaciones que la vida va preparando, con responsabilidad.
- **Aprender a hacer:** Esto significa, desarrollar competencias que hagan capaz a su portador de desenvolverse en disímiles situaciones y contextos sociales y laborales.
- **Aprender o conocer :** Se hace necesario adquirir una cultura digna de un ser humano en estos tiempos, así como ciertos conocimientos, además de nunca apagar la curiosidad para seguir aprendiendo
- **Aprender a vivir juntos:** Para esto el respeto, la comprensión y la comunicación, serían, entre, otros valores que ayudan a convivir.
- **Aprender a emprender:** En este caso el trazado de metas, fines, objetivos, para lograr un futuro mejor, serían esenciales.

Como se puede observar, esta perspectiva garantiza las siguientes cuestiones:

- Poseer pilares básicos, teóricos y metodológicos para la educación actual.
- Los diseños y estructuras de competencias conectan al mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.
- Las formas de educación y formación parten de los conocimientos, habilidades y tecnologías y del caudal humano conjuntamente con los que están por descubrir.
- Los altos niveles de información, conocimientos y tecnologías que circulan en un mismo tiempo y espacio, más la imposibilidad y la incertidumbre que provocan sus apropiaciones, exigen acciones en educación superior que se acoja a los pilares básicos.

La propuesta Tuning para América Latina es una idea intercontinental, un proyecto que se ha nutrido de los aportes de académicos tanto europeos como latinoamericanos. La idea de búsqueda de consensos es la misma, es única y universal, lo que cambian son los actores y la impronta que brinda cada realidad. Tiene 4 grandes líneas de trabajo como son: Competencias (genéricas y específicas), enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, créditos académicos y calidad de los programas

Los mismos están expresados en diversas áreas temáticas como son: Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina y Química, logrando además desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudios incluyendo destrezas, conocimientos y contenido en las áreas temáticas que incluye el proyecto como: facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación a través de la comunicación de experiencias y la identificación de buenas prácticas que permita estimular la innovación y la calidad mediante la reflexión y el intercambio mutuo e intercambiar información relativa al desarrollo de los currículos en las áreas seleccionadas y crear una estructura curricular modelo

En dicha propuesta Tuning participan 181 universidades latinoamericanas, distribuidas en 12 grupos de trabajo, en el cual, han sido seleccionadas desde cada uno de los países bajo la coordinación de los Centros Nacionales Tuning. Las universidades seleccionadas son de excelencia nacional en la disciplina que representan, mostrando capacidad de

diálogo con otras instituciones que trabajen la misma área del conocimiento. Tienen un peso significativo en el sistema (tamaño de la institución, trayectoria, credibilidad y autoridad académica) de tal manera que una parte importante del sistema queda representada con la participación de esta institución. (Rodríguez R. P., 2009)

Se ha promovido la constitución de Centros Nacionales Tuning, están conformados por los organismos responsables de educación superior, agencias de calidad, acreditación, conferencias de rectores, asociaciones profesionales, de estudiantes, universidades, donde cada país definió el lugar físico donde se ha conformado el Centro Nacional Tuning, justificando la selección con criterios de alcance e inclusión desde dicho espacio para con el sistema educativo nacional en su conjunto.

En esta región de América Latina y el Caribe afloran investigaciones que trabajan el término desde lo que plantea el Proyecto Alfa Tuning, tal es el caso del mexicano Thierry García (2006) en Chile, la investigadora Silvia Sarzoza en su Tesis Doctoral, trata las competencias y los enfoques de aprendizajes, dando de ellas certeras clasificaciones, conceptos y destacando la importancia de la educación basada en competencias.

Cuba no está ajena a esta visión diferente, de concebir la educación; tal es así que cuenta también con un Centro Nacional Tuning y seis participantes de sus universidades (ver anexo # 2), que los representan en las áreas temáticas, presidido por Roberto De Armas Urquiza (Presidente del Comité Técnico Evaluador de Carreras Universitarias), parte de que la competencia es lo más cercano al mundo real, a las situaciones prácticas, estas deben ser una respuesta a la sociedad que existe y también a la que pretenden.

1.3- Hacia una Educación Superior cubana por competencia.

En el nuevo siglo la Educación Superior en estos días, se desenvuelve en un escenario de desafíos y dificultades relativas a las finanzas (recortes de presupuestos estatales); la mejora y conservación de la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios; la pertinencia de los planes de estudio; las posibilidades de empleo a los graduados, el establecimiento de acuerdos de cooperación internacional eficaces y la igualdad de acceso a los beneficios que esta reporta, así como al uso de las nuevas tecnologías en los sistemas educativos.

La sociedad cubana actual reclama de un Universitario con una educación integral, esta explica el desarrollo amplio de la personalidad, con conocimientos, habilidades, valores e intereses profesionales que sean capaces de insertarse plena y responsablemente en la vida de la comunidad y contribuir a su transformación (Hernández Moreno, 2004)

Al respecto el Dr. Vecino Alegret en la conferencia clausura al coloquio “A 40 años de la Reforma Universitaria” puntualiza:

“Formar un profesional competente responsable y comprometido con el desarrollo social para la transformación, precisa de una enseñanza desarrollada, que potencie la construcción de conocimientos, habilidades y valores en el proceso de formación mediante la participación activa del estudiante en su vinculación progresiva con la solución científica de los problemas de la práctica profesional, bajo la dirección del profesor”. (Vecino Alegret, 2004) citado por (Hernández Moreno, 2004)

“...abogamos por una universidad moderna, humanista, científica, innovadora, productiva y de excelencia, plenamente integrada a la sociedad y profundamente comprometida con el proyecto de la Revolución Cubana”. (Vecino, 2004)

El modelo pedagógico de la Educación Superior Cubana es de perfil amplio, por lo que exige de una preparación también amplia, al respecto Horruitinier (2006) plantea:

“La primera cualidad del perfil amplio es: la profunda formación básica, se trata de preparar con solidez al profesional en los aspectos que están en la base de toda su actuación profesional, lo que asegura el dominio de los modos de actuación profesional con la amplitud requerida y con ello su posible movilidad. Cosa común en estos tiempos.” (Horruitinier, 2006)

“Por un lado, la formación básica es indispensable para un profesional de estos tiempos, y por el otro, resulta necesario que el profesional se apropie de los modos de actuar y de las competencias fundamentales características de su desempeño,” (Horruitinier, 2006)

Para Horruitinier(2009) los problemas profesionales identifican la realidad profesional del momento, y por tanto el estudiante debe de estar preparado para asumir con independencia y creatividad la solución, son estos problemas profesionales los que determinan las competencias profesionales, que para él las constituyen los modos de actuación profesional, haciendo de estos dos términos sinónimos, ambos suponen la integración de conocimientos, habilidades y valores que aseguran el desempeño.

Teniendo en cuenta estos puntos de vista, se puede resumir la concepción de un proceso de formación del profesional, en el cual el estudiante se forma desde lo curricular y lo extracurricular, donde la dimensión instructiva, educativa y desarrollada interviene como proceso que permite luego influir de manera consciente en la solución de problemas que se presentan en el radio de acción profesional, pero esta no recoge dentro de sus expectativas el trabajo por competencias, a pesar de que existen investigaciones que revelan la importancia y actualidad de la educación hacia este enfoque.

1.3.1- Tratamiento de la competencia en la Educación Superior cubana.

El escenario cubano y en especial en el área sociocultural cuenta con trabajos de gran importancia como la tesis doctoral de Esther Hernández Moreno. Esta sustenta la concepción de que las competencias se adquieren, se movilizan y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse independientemente de un contexto, ratifica que las competencias son características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, tiene una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con éxito, sino que se asume que realmente lo causan, pueden ser generalizadas a más de una actividad, combinan lo cognitivo, lo afectivo, lo conductual.

Las tesis de Competencias en sus procesos de sistematización hacen una clasificación, acorde a la propuesta del mencionado Proyecto Tuning, en dos grandes grupos:

Competencias generales: Aquellas que abarcan a casi todas las profesiones y oficios y están relacionadas con la preparación básica del individuo como son: comunicarse oral y escrito, manipular la computadora y otros.

Competencias particulares: Son las que determinan una profesión: elaborar un medicamento, reparar un equipo, etc

De esta clasificación de competencias es de la que se apropiará la siguiente investigación, para ello requiere primero del desarrollo de competencia general, es decir, de ciertas capacidades generalizadoras, de convicciones, sentimientos, valores, habilidades claves a etc., y luego de otras competencias más específicas relacionadas con el oficio o profesión.

Por último, se ha encontrado un trabajo de competencias, de gran interés para este estudio, precisamente en la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales por Ernesto López Calichs titulado “El proceso de formación de las competencias creativas. Una necesidad para hacer más eficiente el aprendizaje de los estudiantes universitarios.” El mismo describe y explica las necesidades que tienen los estudiantes de la Carrera de Licenciatura de Estudios Socioculturales de dominar un conjunto de competencias creativas que les permita asumir diversas acciones creativas en los tres procesos sustantivos universitarios e integrar los modos de actuación profesional.

Para ello propone el desarrollo del clima pedagógico creativo, a través del Proceso de Formación de las Competencias Creativas (PFCC) que tiene lugar en la formación profesional a lo largo de los cinco años de la carrera y de una estrategia metodológica en la dimensión curricular y extracurricular del proceso docente educativo.

1.3.2- Cienfuegos. Su aporte a la educación por competencias.

En la provincia de Cienfuegos (lugar donde se lleva a cabo esta investigación) se cuenta también con algunos trabajos que despuntan en este sentido, tal es el caso de Maria Aurelia San Juan Bosh, con su tesis en opción al título de Master en Educación “Las competencias profesionales básicas del especialista en Medicina General Integral: una propuesta metodológica de evaluación en el municipio de Cienfuegos” (San Juan Bosh, 2004) y anterior a esta, aspirando al mismo título en el año 2002, la tesis de la Lic. María Cristina Núñez Martínez. “Evaluación de la competencia profesional del técnico en Farmacia Dispensarial. Una propuesta metodológica”. (Núñez Martínez, 2002)

En el caso de la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales se parte del criterio que:

“Una formación en competencia implica conjugar situaciones, actividades y contextos concretos, supone el desplazamiento de una educación centrada en la enseñanza hacia una educación centrada en el aprendizaje e implica mayor compromiso y responsabilidad del estudiante, siendo su principal misión el diseño y la organización del aprendizaje, la orientación de los procesos formativos y el estímulo y apoyo para el logro de metas mediante la enseñanza de criterios favorecedores de comportamientos individuales y colectivos adecuados en diferentes campos de la vida cotidiana”. (Sarzoza, 2007)

En este sentido existen un grupo de investigaciones que se han desarrollado en el área de patrimonio cultural como todas esas investigaciones que han elaborado y jerarquizado competencias y han realizado un análisis del papel y el lugar del currículo de la carrera para buscar una mejor formación de los estudiantes que irían a trabajar al sistema institucional de patrimonio y han contribuido al perfeccionamiento de la organización.

1.4- El currículo universitario. Concepciones, estructura e importancia.

“La Universidad como una de las instituciones fundamentales encargada de la preparación de la fuerza altamente calificada, tiene ante sí una gran responsabilidad, formar al profesional capaz de llevar delante el desarrollo de manera creadora e independiente, y que tomando en consideración los aspectos antes mencionados logre una formación con calidad y pertinencia social.” (Díaz s.f)

Desde este punto de vista, el currículo en las Instituciones de Educación Superior constituye una propuesta educativa que surge y se desarrolla en condiciones sociales concretas que lo determinan, tiene por tanto un carácter contextualizado, responde a los requerimientos de la época, reclama a las Universidades del tipo de profesional necesario para el desarrollo social.

1.4.1 Diferentes concepciones sobre currículum.

En este aspecto el autor se posiciona del concepto de Álvarez de Zayas (1999) el currículum es: *“El documento que recoge todo el diseño de la carrera, desde su totalidad, hasta la clase”*, y además considera que:

*“El currículum tiene un papel importante en la calidad de la Educación Superior, su pertinencia y relevancia está dada en la medida que exprese, en lenguaje pedagógico, la expectativa social, en cuanto a las capacidades que son necesarias desarrollar en el estudiante, para formar un **profesional competitivo** en un mercado de constante cambio, teniendo en cuenta los valores sociales, políticos, culturales, económicos de la sociedad en vías de desarrollo, donde debe ejercer la función social.”* (Álvarez de Zayas, 1999)

“El currículum debe promover saberes que tengan relevancia y significación en la solución de problemas críticos y cotidianos incidiendo en la formación crítica, humanista y social de los estudiantes” (Díaz Barriga, A. 1988:42) citado por (Álvarez de Zayas, 1999:6)

(...) el énfasis en la proyección curricular no debe estar solo en lo que se enseña y como lo hace, sino fundamentalmente en lo que los estudiantes tienen que aprender, lo que debe quedar expresado en el perfil profesional.” (Hernández Díaz, 2008)

Esta muestra de citas ratifica el carácter polémico y la importancia del término, ya que este se identifica con los objetivos de la enseñanza, el contenido, el plan de estudio y todo lo que ocurre en la realidad educativa, que luego se pondrá en práctica con la actuación del graduado en la sociedad; pero depende de la calidad de la acción transformadora que lleve a cabo este egresado, con la socialización de sus conocimientos, que se podrá medir, la efectividad del currículum diseñado.

1.4.2 El currículum y su estructura.

La manera de concebir los currículos ha ido ascendiendo evolutivamente, desarrollándose y perfeccionándose cada vez más, sin embargo, esto no significa que uno esté mejor acabado que el otro, sino que a medida que ha ido avanzando en el núcleo movedor,

renovador de la humanidad, “la sociedad”; este término también se ha ido ampliando profesionalmente y modificando en función de lo que se necesita enseñar para responder a las necesidades que emanan de la sociedad. Es por eso que hoy se habla y se procura ya un diseño curricular basado en la formación de competencias.

Según Horruitinier (2006), en la Educación Superior Cubana, en los documentos normativos de currículos, las disciplinas se diseñan en términos de programas de disciplinas, de modo similar a como se elaboran los programas de las asignaturas.

“La disciplina académica es un concepto integrador, cuya organización asume la respuesta a diferentes sistemas de influencias pedagógicas (un primer sistema de influencia, derivado de su papel y lugar en el currículo, derivado de la estrategia educativa de la carrera, derivado de las restantes estrategias curriculares), más allá de las ciencias que la integran. Se diseñan en términos de Programas de Disciplinas y constituye un elemento esencial de la sistematicidad de la carrera”.
(Horruitinier,2006)

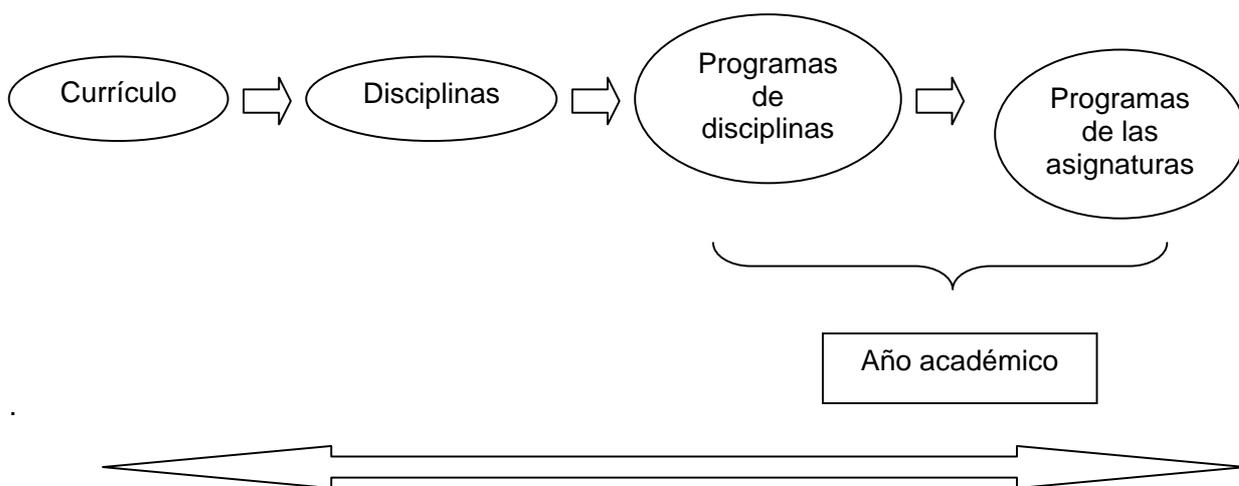
La disciplina está compuesta por asignaturas y las mismas constituyen un nivel de sistematicidad de la carrera y ambas, es decir, las disciplinas y las asignaturas conforman el año académico. *“La doble subordinación de la asignatura puede contribuir a desarrollar determinadas competencias profesionales vinculadas con algunas de las estrategias curriculares de la carrera.”*(Horruitinier,2006)

De igual manera está estructurado el currículo de la carrera de Estudios Socioculturales. El mismo cuenta con 15 disciplinas, cada una con sus respectivas asignaturas afines (ver Anexo) y entre estas disciplinas están las que no alcanzan a reunir las habilidades al presentarlas de forma separada y no combinándolas de forma integral para formar las competencias en el futuro Licenciado en Estudios Socioculturales.

Desde el punto de vista dialéctico, los currículos se desarrollan de forma sistemática en búsqueda de su perfeccionamiento, en correspondencia con el desarrollo de la sociedad en todos sus órdenes; ello permite a los centros de educación repensar los mismos, dada la necesidad de enseñar para responder a los exigencias que emana de la sociedad obligándolo a ampliarlo profesionalmente, modificándolo en función de esas propias

necesidades y exigencias, por eso en la actualidad los diseños curriculares se basan cada vez más en las competencias sobre todo en los últimos cinco años .

Tras estudiar los diversos autores, se asume los criterios de Horruitinier (2006), el cual plantea que en la Educación Superior cubana, los documentos normativos se estructuran los currículos en el esquema elaborado por Padilla:



Nota. Esquema elaborado por Padilla

Como se puede observar estos autores asumen varios conceptos sobre los elementos que componen la estructura del currículo y que son importantes para el tratamiento de la evaluación curricular y las competencias; *así se entiende como disciplina académica, es un concepto integrador, cuya organización asume la respuesta a diferentes sistemas de influencias pedagógicas (un primer sistema de influencia, derivado de su papel y lugar en el currículo, derivado de la estrategia educativa de la carrera, derivado de las restantes estrategias curriculares), más allá de las ciencias que la integran. “Se diseñan en términos de Programas de Disciplinas y constituye un elemento esencial de la sistematicidad de la carrera”.* (Rodríguez R. P., 2009)

La disciplina está compuesta por asignaturas y las mismas constituyen un nivel de sistematicidad de la carrera y ambas, es decir, las disciplinas y las asignaturas, conforman el año académico. *“La doble subordinación de la asignatura puede contribuir a desarrollar*

determinadas competencias profesionales vinculadas con algunas de las estrategias curriculares de la carrera (Hernández Moreno, 2008)

Sobre esta concepción es que se estructura el currículo de la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales, que es uno de los contextos de estudio y su estructura está compuesta desde 1995 por: 15 disciplinas, cada una con sus respectivas asignaturas afines (Ver Anexo No. 1).

1.4.3- Importancia del currículo, su relación con el desempeño.

La mayor y principal importancia de los currículos, de manera general, es que estos son portadores de todos los conocimientos básicos y específicos que se requieren para desempeñar con eficiencia futuras tareas. Hoy se trata de lograr currículos que desde las instituciones escolares realmente respondan a las necesidades que emana la sociedad y es por ello que estos en la Educación Superior han sido sometidos a disímiles transformaciones con el objetivo de que estas transformaciones produzcan los efectos deseados y respondan realmente a las necesidades de la actividad profesional, para con ello poder caracterizar con profundidad la profesión y su dinámica.

“Si no se conoce con lujos de detalles el marco laboral donde se ha de desempeñar el futuro graduado; así como los cambios previstos en los años siguientes como consecuencias del desarrollo científico técnico, del papel desempeñado por esa profesión en la vida económica y social y de otros factores influyentes en la pertinencia del graduado, entonces será difícil brindar desde la universidad, la respuesta más adecuada, sin lo cual la transformación curricular carece de todo sentido.” (Horruitinier,2006)

La Universidad como formadora de profesionales que socializan sus conocimientos, es también generadora de prácticas sociales, que no reproducen de forma mecánica la sociedad, sino que actúa sobre ella para su transformación creadora. Por tanto, le corresponde a la Universidad no sólo formar profesionales para el momento actual sino para el futuro con vistas a llevar hacia delante el desarrollo, con conciencia de servicio a su país y dispuestos a incorporar de manera independiente las innovaciones dentro de su profesión, así como los cambios sociales sobre los que repercute; de ahí que el currículum deba prever los mecanismos para poder efectuar ajustes y actualización.

Es válido aclarar que en Cuba casi todas las carreras universitarias tienen tres modalidades de estudio: Curso Regular Diurno (CRD), Curso para Trabajadores (CPT), Cursos a Distancia y Continuidad de Estudio. Para cada uno de estos cursos los currículos, aunque resumen los mismos contenidos, no son exactamente iguales.

Durante esta investigación se tendrán en cuenta todos los currículos diseñados pues en estas tres modalidades de estudio, se están formando estudiantes para desempeñarse como Licenciados en Estudios Socioculturales.

1.5- La carrera de Estudios Socioculturales. Sus egresados y el desempeño laboral.

La carrera de Estudios Socioculturales fue diseñada en la Facultad de Letras de la Universidad de la Habana, por un grupo de expertos dirigidos por la Dra. Sonia Almazán (autores, 2000) obedeciendo a:

“la necesidad de formar graduados en ramas humanísticas y sociales en aquellas regiones donde existen centros de enseñanza superior que cuentan con especialidades técnicas, económicas y desprovistos de los primeros; además por las necesidades territoriales de organismos, instituciones y comunidades que no cuentan con profesionales con una formación adecuada para tales necesidades”.
(Hernández Moreno, 2004).

El modelo de profesional del egresado de Estudios Socioculturales, según lo establecido en la fundamentación de la carrera, establece un objeto de trabajo: el trabajo sociocultural comunitario. Su modo de actuación es un trabajo especializado de detención, investigación e intervención; en las diversas dimensiones de los grupos sociales y comunidades.

La carrera prepara profesionales capaces de realizar un trabajo social comunitario, asesorías, investigación social, promoción, animación, gestión cultural y turística e incluso labores de formación docente y de extensión en la esfera social, cultural, político-ideológica y del turismo.

La fundamentación de la carrera define un Modelo del Profesional y al respecto plantea que los problemas profesionales que se presentan y deben ser resueltos por un graduado

de la carrera de Estudios Socioculturales, están determinados por los campos de acción y las esferas de actuación en que desarrollen su trabajo. Dado el amplio alcance de su perfil, el trabajador sociocultural puede desempeñarse en cualquiera de las esferas de lo social ya mencionadas, procurando conjugar orgánicamente en su quehacer tanto sus funciones cognoscitivas como práctico – transformadoras, a saber:

- ◆ trabajo social comunitario
- ◆ investigación sociocultural
- ◆ promoción sociocultural (animación y gestión cultural y turística)
- ◆ desarrollo sociocultural
- ◆ formación docente
- ◆ extensión cultural
- ◆ Asesorías

“El egresado de Estudios Socioculturales, al ser un trabajador de la cultura, formado para un perfil social comunitario tiene que reconocer ante todo que la cultura significa ser portador de “elevados sentimientos, capacidad para comprender a los demás, capacidad para relacionarse con los demás” (Hernández Moreno, 2004)

La carrera está diseñada sobre lo que se conoce como de “perfil amplio”, por lo que requiere de profesionales dotados también de una amplia preparación, pues teniendo en cuenta la amplitud de sus campos de actuación, se deduce que la gama de conocimientos también debe de ser amplia. Uno de los campos donde se desempeña el graduado es precisamente en el relacionado con el trabajo en la dirección de cultura.

Dicha esfera es cada vez más extensa de una gran importancia en la determinación, proyección y evaluación de las políticas culturales con una gran connotación social, cultural e institucional que requiere de una amplitud de competencias por la esfera social, cultural y artística con que trabaja, por lo que se necesita que este estudiante, surgido por la necesidad en algunas regiones de un profesional de y para la cultura, reúna todas las competencias necesarias para el desempeño satisfactorio, en este perfil de actuación tan importante en la región donde se lleva a cabo la investigación.

“Los procesos formativos deben ser orientados al desarrollo de competencias y hacer de la profesión, un servicio más pertinente a las demandas que hace el mundo del trabajo, ofreciendo a los estudiantes aprendizajes socialmente significativos que los habiliten para operar con eficiencia y eficacia en cualquier contexto en que desempeñen.” (López, 2005)

Pero un trabajador no puede ser competente, si no fue entrenado para ello. En este sentido Hernández Pina plantea que:

(...) “en el contexto universitario de nuestros días aparece una nueva configuración de la Educación Superior que implica, entre otros aspectos, la formación en competencias” (Pina F. H., 2005)

Queda claro entonces que se hace necesario, aunque esto se extienda a todas las carreras universitarias, que la Licenciatura en Estudios Socioculturales, teniendo en cuenta lo altamente humano que es la labor sociocultural que desempeña el egresado de la misma, se adapte a las necesidades sociales, se diversifique y se convierta en un ámbito de formación flexible y de continuo aprendizaje.

Por otro lado, a pesar del amplio alcance del perfil del trabajador sociocultural, los campos de acción y las esferas de actuación, las determinan los problemas que se presenten y que necesiten ser resueltos, (Así plantea la fundamentación de la carrera).por lo que estos son de gran variedad, existe un elemento común en todos, de vital importancia para la preservación de la cultura, la identidad y la diversidad, para el cual este debe estar dotado de competencias que le facilite la operacionalización con el mismo y son “las Políticas Culturales”.

Capítulo II. Fundamentación metodológica.

Título: “Competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura”

2.1 Situación problémica:

Son insuficientes los estudios de competencias, desde una perspectiva científica, en la Dirección Provincial de Cultura, como entidad que organiza, proyecta y evalúa, los procesos de la cultura en Cienfuegos, que favorezcan procesos organizacionales, los manuales de procedimientos así como el adiestramiento laboral de los egresados de la carrera, además de contribuir al perfeccionamiento del currículo en este orden.

2.2 Problema científico:

¿Cuáles son las competencias profesionales necesarias a desarrollar en el currículo de formación del estudiante de Licenciatura en Estudios Socioculturales para su desempeño satisfactorio en la Dirección Provincial de Cultura?

2.3 Objetivo General:

Determinar las competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para su desempeño en la organización Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

2.4 Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de competencias de la organización Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos
- Caracterizar la relación currículo – desempeño para su formación e implementación en la labor de la Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

2.5 Objeto de estudio:

El proceso de formación de las competencias profesionales del graduado de Estudios Socioculturales.

2.6 Campo de investigación:

Propuesta de competencias profesionales para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

2.7 Idea a defender:

La propuesta de competencias profesionales, a partir de determinación de necesidades y la evaluación de la relación currículo competencias contribuirá al desempeño satisfactorio del egresado en la Dirección Provincial de Cultura de la provincia de Cienfuegos

2.8 Tipo de estudio

Exploratorio Se seleccionó esta modalidad pues las competencias profesionales de los Licenciados en Estudios Socioculturales para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura exigen una valoración desde la determinación de necesidades y de la relación currículo/competencia desde la perspectiva que ha desarrollado la carrera determinando lo que exige esta organización para su labor. máxime si se tiene en cuenta que esta organización es quien dirige y organiza toda la labor de dirección proyectiva, administrativa, técnica y metodológica del trabajo cultural en la provincia y es donde se destinan los egresados de Estudios Socioculturales.

A esto se agrega que desde hace 3 años el 100% de los egresados de la carrera se ubican en el sectorial por tanto ello exige una valoración desde la determinación de necesidades y de la relación currículo/competencia para perfeccionar la labor en este sentido desde la perspectiva que ha desarrollado la carrera de Estudios Socioculturales y permita una determinación de las que exige esta organización para su labor.

Graduados de la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales, que se encuentran laborando en organización Cultura.

Será intencional no probabilística y son 15 graduados de la especialidad asignados unos que laboran o hacen su adiestramiento laboral hoy en la Dirección Provincial de Cultura y otros que realizaron parte de adiestramiento laboral en la misma y laboran en otras instituciones del sistema de la cultura, entre los que se encuentran:

- Janet Ojeda López Graduada en 2011 (labora hoy en la DPC)
- Diumisleidys Martínez Herrera Graduada en 2010 (labora hoy en la DPC)
- Jenny Díaz Uriza Graduada en 2010 (labora hoy en la DPC)
- Diana Martha García Pérez Graduada en 2010 (labora hoy en CPAE)
- Gleidys Pomar Pérez Graduada en 2010 (labora hoy en T Terry)
- Maylin González Varona Graduada en 2010 (labora hoy en CPM)
- Gipsy Toledo Viera Graduada en 2010 (labora hoy en CPAP)
- Livania Pérez Fernández Graduada en 2009 (labora hoy en la DPC)
- Oslay Chamorro Hernández Graduado en 2009 (labora hoy en la DPC)
- Yanedsys Fernández Ramos Graduado en 2009 (labora hoy en la DPC)
- Aimara Gutiérrez García Graduada en 2008 (labora hoy en la DPC)
- Gretel Díaz Hernández Graduada en 2008 (labora hoy en CPAE)
- Lislely Peña Benavides Graduada en 2006 (labora hoy en T. Terry)
- Yenisley Ortega del Sol Graduada en 2005 (labora hoy en la DPC)
- Alián Cárdenas González Graduado en 2004 (labora hoy en la DPC)

Igualmente otra muestra intencional y no probabilística de 12 directivos y funcionarios de la organización cultura, unos que laboran actualmente y otros que han causado baja recientemente, entre ellos graduados de la especialidad tanto de Curso Regular Diurno como en Curso para Trabajadores, así como también de otras especialidades, encontrándose entre ellos los siguientes:

- Ernesto Rivero Águila – (Profesor Principal del CPSC con más de 10 años en la docencia, trabaja sistemáticamente con las prácticas preprofesionales)
- Maria de los Ángeles Álvarez Beovides - (Profesora Principal del CPSC y Profesora Auxiliar de la Carrera de Estudios Socioculturales, conoedora de las políticas culturales, profesora de Promoción Cultural con mas de 10 años en el organismo, dirige las prácticas preprofesionales de la carrera)
- René Gómez Torres – (Especialista de Comunicación Cultural con 10 años de experiencia en el CPAE y con mas de 20 años de experiencia en el sector, laborando directamente con proyectos y programas)
- Mayra Salcerio Morejón _ (Labora en CP Artes Escénicas como Especialista de Teatro en el CPAE, graduada de la Universidad de las Artes en la especialidad, cuenta con mas de 15 años e experiencia en el sector de la cultura)
- Maritza Pino González- (Directora del Centro Provincial del Libro y la Literatura, con más de 16 años de experiencia como directiva, con experiencia en programas y proyectos culturales)
- Cenía Jáuregui González- (Directora del Registro de Bienes Culturales, con más de 12 años de experiencia en la actividad, graduada de Estudios Socioculturales en la modalidad de CPT)
- Noemí Montalván Chávez- (Jefa de Dpto. de Programación Cultural en la DPC, con más de 10 años de trabajo en el sector de la cultura, graduada de Estudios Socioculturales en la modalidad de CPT)
- Marcos Moreno Torres – Especialista de Programas Culturales en la DPC con más de 10 años de experiencia en la actividad)
- Yanara Mejias Varona- (Presidenta del CPAE, con más de 10 años de experiencia en el sector, comenzó su labor en el sector en un municipio)
- Otmara Gómez Mena- (Especialista en Comunicación Cultural en la DPC, con más de 15 años de experiencia en el sector de la cultura)
- Msc. Salvador Dvid Soler Marchán (Directivo del sistema y profesor de la carrera con más de 25 años de experiencia en la actividad)

La muestra se convierte en de tipo intencional, la cual consiste, según los trabajadores seleccionados, en que posean las características necesarias para la investigación como puede ser:

- Requieren de una preparación superior y en función de las necesidades de la Dirección Provincial de Cultura como organización rectora de la aplicación de las políticas culturales.
- Consideran necesaria la investigación y la capacidad para asumirse a ella.
- Poseen las condiciones requeridas para aportar información y datos requeridos y evaluar las necesidades de la investigación y determinarla principalmente por su permanencia en este tipo de organización y continuar en ella su actividad laboral
- Unos son graduados de la especialidad entre el 2004 y el 2011, espacio en que han cumplido, cumplen o están cumpliendo el Servicio Social y su adiestramiento laboral, otros además han pasado a ser o han sido directivos del sistema, mientras otros son graduados de otras especialidades pero laboran o han laborado muy vinculados a los que sí se han graduado de la especialidad.
- Poseen las capacidades pertinentes para el trabajo con los instrumentos de investigación.
- Están dispuestos a cooperar y han planteado la necesidad de un perfeccionamiento en su currículo en función de una mejor ubicación a la hora de incorporarse a su actividad laboral.

2.9 Justificación metodológica.

Esta investigación se fundamenta en la metodología cuanti-cualitativa, por ser ésta un tanto flexible por:

(...) “poseer métodos humanistas, que van hacia la transformación del estado del objeto de investigación para lograr su mejoramiento y por ende, la calidad de quienes reciban el beneficio aportado por la misma” (Hernández Moreno, 2004)

Aunque también retoma algunas cosas de la metodología cuantitativa. Esta metodología cubre la totalidad del proceso de investigación que se verifica y ajusta al mundo empírico,

es la más indicada para la presente línea de investigación, pues enfatiza en la comprensión amplia y la visión profunda de los hechos sociales, los relacionados con la actividad de una organización dirigente a nivel de la sociedad.

Se empleará el método fenomenológico pues, constituye la experiencia vital de las competencias de un graduado para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura., este método permite las especificidades de la actividad de esta organización , donde se cristaliza la planificación, programación, administración, inspección y metodológica del trabajo artístico cultural, exige por tanto una preparación superior y de profundidad por la complejidad y la multilateralidad de los procesos, donde la construcción teórica desde la práctica constituye una estrategia de las ciencias de la cultura, aquí la experiencia juega un papel principal y las habilidades y destrezas para que su desarrollo alcance grandes proporciones subjetivas y personales. “El método fenomenológico permite además, penetrar en el saber de forma sistemática, explícita, autocrítica e intersubjetiva y es una explicación del significado del ser humano, en este caso de los actores antes mencionados, es el pensar de la experiencia. (Soler Marchán, 2009)

Aquí la experiencia no se encuentra conceptualizada aún, caracterizarla es propio de las investigaciones fenomenológicas, además, explica desde la formación de competencias como fenómenos relacionados con la conciencia, de la esencia, que en el proceso curricular y desde las disciplinas de sociología de la cultura y la cultura cubana, se puede formar en los estudiantes y las naturalezas que determinan las competencias profesionales y sus significados e importancia para el trabajo institucional de la cultura y los comportamientos de estas competencias. (Hernández Moreno, 2004)

El autor atendiendo a los resultados de las investigaciones desarrolladas anteriormente se acoge a la estrategia metodológica de la triangulación para la validez y la contrastación de información, se asumirá la Triangulación de los datos. Será importante dado la necesidad de la contrastación y validación y las formas de obtención de la información como el desarrollo de habilidades, niveles de comportamientos, reflexiones de los egresados, dirigentes, especialistas, los aprendizajes de los egresados desde el nivel analítico en los que se obtiene la información; las principales dificultades afrontadas en el sistema de criterios asumidos y sus niveles de percepción e interpretación durante el

transcurso de la investigación con ello se persigue el control de las dimensiones tiempo, espacio; esto permitirá un mayor acercamiento en la definición de las competencias necesarias a insertar y desarrollar en el currículo para el futuro trabajo del profesional de Licenciatura en Estudios Socioculturales en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.

2.10 Técnicas a utilizar; (Ver Anexo No. 2)

Como se ha apuntado desde el paradigma cualitativo empleamos el método fenomenológico que implica las siguientes técnicas:

- **Análisis de documentos:**

El análisis de documentos constituye la técnica principal, pues es una “técnica básica que no interfiere en los procesos. En cualquier caso es recomendable siempre y cuando se contrasta la información con la utilización de otras técnicas”. (Soler Marhán, 2008) Esta técnica se ha utilizado con el objetivo de acercar la investigación a lo ya existente en el mundo y en Cuba principalmente, para así contextualizarla y reforzarla en cuanto al surgimiento, desarrollo e implementación de los conceptos que se manejan dados su existencia y utilidad.

Para ello se consultaron documentos como por ejemplo: las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 Gestión de Capital Humano, los Calificadores de Cargos, la Resolución 21 del 2007 del MTSS “Evaluación del Desempeño”, el currículo de la carrera y específicamente los programas de la disciplina Sociología de la Cultura y Cultura Cubana, documentos del Proyecto DeSeCo, del Proyecto Tuning, del Proyecto Alfa Tuning para América Latina, la Propuesta Metodológica del Mapa de Competencias Genéricas de la UNED, y otros que a medida que avance la investigación se crean pertinentes.

No se trata solo de reunir y recopilar documentos, sino de analizarlos y hacer una valoración de ellos. Por tanto, su utilización es esencial para descubrir los mecanismos sociales de la formación de actitudes, facilitando la comprensión de las conductas humanas.

- **La entrevista:**

“La entrevista constituye una técnica de donde se obtuvo información de una forma amplia y abierta, cara a cara. Fue estructurada de acuerdo con los intereses y objetivos del proyecto de investigación, permitió “Lo que el entrevistador persigue con ella no es contrastar una idea, creencias o supuestos sino acercarse a las ideas, creencias y supuestos mantenidos por otros. No es el propio conocimiento o explicación lo importante, lo realmente interesante son las explicaciones de los otros. Incluso los conceptos que utilizamos para preguntar reflejan la manera en que otros nombran a las cosas, son el significado que atribuye a los objetos, personas que le rodean o a las experiencias que han vivido. (Soler Marchán, 2009) Para este trabajo investigativo, la entrevista fue de gran importancia, sobre todo la entrevista que se le pretende hacer a los líderes y docentes en el campo donde se lleva a cabo la investigación, pues para el objetivo que se quiere lograr, sus puntos de vistas, sugerencias, opiniones etc.

Por otro lado, el autor como en tesis anteriores utilizará informantes claves (egresados) (así se le ha denominado a los profesores que han mantenido una actitud pedagógica constante con la carrera desde sus inicios), también son de vital importancia pues lo que se pretende proponer es con la idea de ponerlo pedagógicamente en práctica y sus puntos de vistas son medulares en este sentido, así como para llegar a una valoración más acertada del currículo y sus deficiencias según el objetivo de esta investigación.

- **El cuestionario:**

Fue de suma importancia en la obtención de información, se empleó para conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos respecto a un grupo de personas en específico, recopilar la mayor cantidad de información que nos puedan brindar los ya practicantes de la carrera, pues es desde el enfrentamiento con la realidad cuando se puede juzgar y señalar lo positivo y negativo de la formación recibida. Teniendo en cuenta la cantidad de egresados existentes y su dispersión, es que se considera pertinente la aplicación de un cuestionario para lograr un acercamiento desde la visión del recién graduado a las competencias profesionales que se pretenden definir y moldear el acercamiento a las competencias necesarias para el trabajo en el área que se quiere, ya que son estos y no otros profesionales, los que están llevando a cabo la labor sociocultural para lo cual fueron formados y quienes pueden decir desde sus experiencias lo que le falta a la

carrera, que de hecho, es de nueva creación y debe de irse acomodando a las exigencias sociales reales.

El cuestionario utilizado fue una adaptación del Cuestionario de Competencias Genéricas de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia), en España. Se hace uso del mismo, pues ya es un diseño de cuestionario aprobado por expertos y científicamente comprobado en la práctica investigativa; por lo que se modifica según las características contextuales de Cuba, sus necesidades sociales reales y los objetivos propuestos en esta investigación.

2.11 Operacionalización de las unidades de análisis. (Ver Anexo No. 3)

2.12 Conceptualización de las unidades de análisis

- **Competencias profesionales:**

“Un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiendo el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta que una vez adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y éstas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias.” (Moreno., 2008)

- **Currículo:**

“El currículo constituye el plan de acción para la formación del profesional, a partir del cual se organiza, dirige, ejecuta y controla el proceso de enseñanza-aprendizaje, para la formación de los recursos humanos que requiere la sociedad, teniendo en cuenta las necesidades del contexto social y los intereses y motivaciones de los actores principales del proceso. En el mismo se integran, de manera sistémica, la parte de la cultura que se enseña y que está influida por determinados enfoques pedagógicos, psicológicos y filosóficos, que se enmarca en un tiempo y espacio determinado.” (Álvarez., 2009)

- **Formación por competencias:**

Proceso de enseñanza-aprendizaje basado en las competencias laborales, que facilita la transmisión de conocimientos, valores y la generación de habilidades, acorde a las actividades del trabajo que se realiza, el cual desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos, en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes. (autores, NormasCubanas 3000, 3001 y 3002 , 2007)

- **Dirección Provincial de Cultura:**

Organización rectora provincial mediante la orientación metodológica y el control de la ejecución de las políticas culturales. Se trabajará en áreas de trabajo donde se han ubicado los egresados de la carrera como: Programas Culturales, Programación Cultural, Comunicación Cultural e Inspección.

Para concluir este aspecto, podemos afirmar que trabajar sobre las competencias sería el sueño de integralidad que se quiere lograr y que se hace difícil desde el desarrollo solo de las habilidades. Como ya se ha dicho, las competencias es lo más cercano a la sociedad y a las necesidades que de ellas se desprenden. Educando sobre esta base, se lograría, en fin, instruir no solo al estudiante sino educar también su carácter.

Capítulo III Análisis de resultados. Propuesta de competencias profesionales específicas para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultural

3.1 Caracterización de la Dirección Provincial de Cultura como escenario organizacional para las políticas culturales.

3.1.1 Estructura organizativa de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.

Para este aspecto se aplicó el análisis documental, entre estos el Expediente de la Organización, el Programa de Desarrollo Cultural de la DPC y las estructuras aprobadas para esta organización lo cual arroja que la Dirección Provincial de Cultura para dar cumplimiento a su misión y a su objeto social en aras de cumplir con las funciones estatales que le son asignadas, se encuentra conformada por diferentes subdirecciones, departamentos y áreas de trabajo y son las siguientes:

- 1 Dirección a la que se integran un grupo de actividades propias de una entidad laboral como pueden ser propias del sistema cultural Supervisión e Inspección Cultural, Relaciones Internacionales, el grupo de Informática "AZURINA" y otras actividades globales como Cuadros, Auditoría, Seguridad y Protección Física, Defensa,
- 1 Subdirección que atiende la Enseñanza Artística dentro de la provincia y los estudiantes que se forman fuera de esta.
- 1 Subdirección Técnico Artística, que atiende toda la actividad fundamental para dar cumplimiento a la Misión, a la que se subordinan los departamentos de Programas Culturales e Investigaciones y el Departamento de Programación y Comunicación Cultural.
- 1 Subdirección Económico- Administrativa, a la que se integran todas las actividades propias de los departamentos de Economía y de Recursos Humanos como áreas de resultado clave.

Esta integración corresponde a las actividades que dan cumplimiento a la al cumplimiento de la función que tenemos como entidad estatal que es la de orientar, aplicar y controlar lo establecido en materia de políticas culturales y en materia de políticas globales, estas últimas en función de cumplir la misión. (Autores, 2010)

Para dar cumplimiento a la Misión, contamos con una red de instituciones culturales sean municipales o provinciales, en las que se materializan las acciones que llevan al amplio movimiento sociocultural en la provincia.

- Una Escuela de Arte en la que se prepara la futura oleada de artistas que asumirán la continuidad del movimiento artístico y creativo.
- Un Centro Provincial de Superación para la Cultura, encargado como escuela ramal del organismo en la provincia, de la capacitación y superación de sus artistas y trabajadores en general.
- Consejo Provincial de las Artes Escénicas: Aglutina para su atención metodológica de la actividad de las artes escénicas en 1 consejo provincial a 2 teatros, 3 Salas teatro, 8 Agrupaciones de teatrales, 1 agrupación de danza folclórica y 1 Mago.
- Consejo Provincial de las Artes Plásticas: Aglutina para su atención metodológica de la actividad de las artes plásticas en 1 consejo provincial a 5 galerías, 1 taller de grabado y 1 de esculturas y más de 200 artistas independientes.
- Centro Provincial de Patrimonio Cultural; Aglutina para la atención metodológica a la actividad de patrimonio y monumentos en 1 centro provincial a 1 Registro de Bienes Culturales, 1 Oficina de Monumentos y 13 Museos.
- 1 Biblioteca Provincial: Aglutina para su atención metodológica a la actividad de bibliotecas públicas en 1 Biblioteca Provincial a 7 bibliotecas públicas municipales y 17 sucursales.
- 1 Centro Provincial de Casas de Cultura: Aglutina para su atención metodológica a la actividad de Casas de Cultura y el Movimiento de Artistas Aficionados (con 6 324 artistas) en 1 centro provincial a 8 casas municipales de cultura y 5 casas comunitarias de cultura.
- 1 Centro Provincial de Cine: Aglutina para la atención metodológica y control administrativo de la actividad de cine y el video en 1 centro provincial a 25 cines (35 mm), 19 Salas Video y 8 Videotecas.
- 1 Centro Provincial del Libro y la Literatura: Aglutina para la atención metodológica y control administrativo a la actividad de la literatura y su promoción, la atención a escritores del territorio y a la edición de la literatura

territorial a 1 centro provincial a 17 librerías, 1 centro de promoción y 1 editorial así como atiende la actividad de más de 40 escritores.

- 1 Centro Provincial de la Música y los Espectáculos Aglutina para la atención metodológica, representación y comercialización de sus unidades artísticas y el control administrativo en la actividad de la Música y los Espectáculos en 1 centro provincial a 267 artistas integrados en unidades artísticas subvencionadas y 441 en agrupaciones artísticas comercializables.

Para el desarrollo de los procesos de culturales y las estrategias que ella promueve se desarrollan a partir de una *Misión* que esta insertada en el Programa de Desarrollo Cultural y la cual consiste en: Promover la protección, enriquecimiento y defensa del patrimonio cultural de la provincia y el conocimiento de las raíces de nuestra identidad; la creación artística y literaria y la producción, promoción y circulación de sus resultados; propiciando la participación de nuestro pueblo y su acceso a lo mejor del arte cubano y universal a través de un amplio movimiento sociocultural, impulsado por la vanguardia artística y las instituciones culturales. (Landaburo, 2010)

Para ello se propone la siguiente *Visión*: Se ha fortalecido el nivel de integración con los organismos, organizaciones y otros grupos de la sociedad en el proceso de implementación de la política cultural, lo que ha permitido avanzar en la preservación y enriquecimiento del patrimonio cultural de la provincia; propiciar un clima favorable a la creación artística y literaria; alcanzar un concepto de recreación más amplio; obtener un aumento de la producción, promoción y circulación de los productos y servicios culturales, de manera que, además de lograr un incremento en la generación de ingresos al sector, la población alcanza un mayor grado de apropiación de los valores de la cultura nacional y universal y participa activamente en la vida cultural. Se consolida la defensa de nuestra identidad con la contribución decisiva de nuestros artistas e intelectuales. Se desarrolla la enseñanza artística. La presencia de las nuevas graduaciones de instructores de arte y el desarrollo de los programas especiales.

3.1.2 Áreas de resultado clave en el trabajo de la Dirección Provincial de Cultura

- Creación Artística y Literaria.
- Programación Cultural.

- Patrimonio Cultural y Natural.
- Política de Investigaciones.
- Desarrollo del Factor Humano.
- Gestión Institucional.
- Economía de la Cultura

3.1.3 Objetivos estratégicos generales:

1. Propiciar el desarrollo de la creación y promoción del arte y la literatura y el apoyo a las obras de alto valor artístico.
2. Fortalecer la programación cultural aprovechando los espacios disponibles y el talento artístico de las comunidades.
3. Fortalecer la comunicación y promoción cultural como factor identitario de la cultura cienfueguera.
4. Consolidar el desarrollo de los valores culturales de nuestra identidad a partir de la conservación y restauración del patrimonio cultural y natural del territorio.
5. Propiciar el desarrollo de las investigaciones en función de las necesidades del territorio y el conocimiento del pensamiento científico.
6. Desarrollar el sistema de gestión del potencial humano en el organismo a partir de la aplicación de las nuevas legislaciones laborales y salariales.
7. Consolidar el sistema de la enseñanza artística con la más alta calidad y ajustado a las necesidades de los programas de desarrollo vigentes para las diferentes ramas del arte.
8. Perfeccionar la formación y superación del potencial humano asociado al desarrollo cultural del territorio.
9. Fortalecer la aplicación de la política de cuadros.
10. Ampliar la capacidad de gestión de la Dirección Provincial de Cultura.
11. Ampliar la capacidad económica del sistema de instituciones de la cultura para
12. Garantizar una eficiencia económica, así como la comercialización de bienes y servicios culturales.
13. Propiciar un adecuado desarrollo en la preparación para la defensa en el sistema de instituciones culturales.

Como es resultado estratégico requiere de personal preparado para ello en función del desarrollo de los planes de acciones que abarquen los procesos culturales en el sistema de instituciones y las actividades que ellas generan y para ello existen dos departamentos principales el Departamento de Programas Culturales, Programación y Comunicación Cultural, así como en el área de investigación que requiere de graduados con visión holística para este trabajo proyectivo y evaluador. (Landaburo, 2010)

Es en esta área donde se ubican los principales graduados de la carrera de Estudios Socioculturales pues es en estos contextos programadores donde pueden aplicar los conocimientos adquiridos y estén estrechamente relacionados con las estrategias socioculturales del Programa de Desarrollo Cultural y los proyectos que de él se generan.

Estos alumnos como parte del alcance del PDC deben proyectar, ejecutar y evaluar el trabajo metodológico en los centros, consejos e instituciones provinciales así como en las direcciones municipales de cultura desde las estrategias de las políticas culturales, por lo que requieren de una alta preparación en el orden de la aplicación y evaluación de las políticas culturales desde el pensamiento que ella requiere Es esta la causa de exigir un personal altamente preparado y con suficientes capacidades para abordar la teoría y la metodología de vanguardia de las políticas culturales.

3.2 - El trabajo en la Dirección Provincial de Cultura como contenido en la carrera de Lic. en Estudios Socioculturales. Su contextualización.

La Dirección Provincial de Cultura en la actualidad tiene que introducir con rapidez los resultados científicos, técnicos, metodológicos y culturales en función de la validez de la organización en su relación con la red de actores y se cimienta en los mejores valores de sus relaciones interinstitucionales y responsabilidades que como organización rectora de las políticas culturales del estado cubano y donde sus especialistas y técnicos tienen una sistemática capacitación, para el desempeño de su cargo y desde el perfeccionamiento de las acciones que crean valores sociales.

Todo esto se genera en las funciones específicas del especialista que labora en la DPC, por todo esto crecen las exigencias y las expectativas para el graduado de la Licenciatura

en Estudios Socioculturales y con ellas el currículo de formación, pues el trabajo en una organización rectora como la Dirección Provincial de Cultura requiere de una formación más específica, que según los estudios realizados al currículo no están suficientemente reflejados, incluso estudios documentales realizados a currículos de otras carreras tampoco la contienen.

Para el desarrollo de este punto el autor asume los criterios de Hernández Moreno (2004) la cual plantea con respecto al papel de los contenidos en el currículum de la carrera para formar competencias en el graduado de Estudios Socioculturales que:

(...) “la organización del trabajo en la Dirección Provincial de Cultura como contenido curricular en la formación del profesional de esta carrera se convierte en un recurso esencial que pasa primero por ser un contenido de aprendizaje general en el que el estudiante se prepara para reconocerlo y valorarlo, para luego convertirse en una herramienta vital para el trabajo sociocultural en la comunidad por su relación con los procesos identitarios. A partir de entonces trabajará en la comunidad por implementarlo, socializarlo desde el trabajo grupal con la población.” (Hernández Moreno, 2004)

Por su parte esta Dra. reconoce que:

“De tal suerte que como contenido curricular en esta carrera es un recurso cuyo tratamiento debe transitar por el desarrollo de habilidades y competencias que permiten que el futuro profesional se apropie de formas de conocer el proceso del conocimiento de las políticas culturales, su contextualización, dado los valores que la cotidianidad le ha otorgado”. (Hernández Moreno, 2004)

Para el egresado de esta carrera el empleo del contenido de la organización del trabajo en las políticas culturales y el desarrollo cultural “se convierte en escenario fundamental de la actuación para el trabajo sociocultural (...), por tanto, el contenido que concierne a las políticas culturales sintetiza una parte de los elementos socialmente necesarios para la formación de este egresado.” (Hernández Moreno, 2004)

3.3 Competencias profesionales.

Aún cuando el concepto de competencias profesionales, no es un término de nueva utilización en el mundo, en nuestro país, cuando se utiliza en la Educación, desde diferentes a pesar de que ya existen diferentes trabajos que abordan el tema desde diferentes puntos de vista, se considera bastante novedoso. Si vamos a donde se originan el término y las características históricas y contextuales en que surgió y se desarrolló, fue necesario consultar varios documentos, entre los más significativos se pueden mencionar: la Declaración de la UNESCO de 1998, documentos del Proyecto DeSeCo, del Proyecto Tuning, del Proyecto Alfa Tuning para América Latina y la Propuesta Metodológica del Mapa de Competencias Genéricas de la UNED.

Dentro de otros documentos analizados, para valorar esta variable estuvieron las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 del 2007. En ellas se define el concepto cubano relativo a las Competencias Profesionales. Esto nos ha permitido comparar desde la óptica cubana, toda la visión mundial en cuanto al mismo tema y sobre esta comparación, precisar un concepto más acabado y contextualizado, La competencia requiere de elementos que le son inherentes en esta reacción dialéctica e integradora, nos referimos a los conocimientos adquiridos, las actitudes para el desempeño, los valores, las habilidades y las destrezas para el dominio de un área de trabajo y las particularidades que ellas requieren, así la estructura para el trabajo con competencias en el área de las políticas culturales estará en correspondencia con las formas generales de las competencias (Ver Anexo No. 4 y 5)

Trabajar sobre las competencias significa prepararse para asumir la integralidad que se quiere lograr para asumir los procesos culturales desde la contemporaneidad, que se hace difícil desde el desarrollo solo de habilidad; se requiere también de una formación de la personalidad que implique riesgos, la incertidumbre, los procesos complejos de visualización que exige en la actualidad del trabajo con las políticas culturales. Esto tiene una visualización mayor a la hora de desarrollar el desempeño en el cargo que debe ejercer, pues se produce una contradicción entre el conocimiento que se posee y las exigencias institucionales, aspecto este a tener en cuenta en los currículos universitarios,

más aun considerando la importancia que están adquiriendo las identidades culturales de los pueblos en la actualidad como un arma en contra de la globalización.

3.4 Análisis del desempeño laboral en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.

A la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, le corresponde como máxima institución encargada de la aplicación de políticas globales en el país las políticas de empleo, de salario, de seguridad y salud del trabajo así como de la seguridad social y con ello el tratamiento a aplicar a los trabajadores del país en el desempeño de los diferentes cargos que existen en la economía y los servicios que reglamentan quienes pueden desempeñar, según su rango intelectual acreditado y las funciones laborales donde se ubiquen

En las entrevistas a profundidad para conocer como el graduado cumple con esos preceptos fueron disímiles las opiniones de los entrevistados, la compañera María Caridad Abreu Ruiz, en su condición de Directora Provincial de Cultura plantea:

“En lo que nos corresponde sobre la ubicación y tratamiento a los recién graduados de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, se evidencia en no pocos, una falta de preparación, no todos vienen preparados para asumir las funciones y lograr un eficiente desempeño, los directivos piensan que están preparados para asumir cualquier trabajo, piensan que como está formado en una visión integradora de la cultura pueden desempeñar cualquier cargo. Lo que se hace es que se ubica según la demanda presentada por la Dirección Provincial de Cultura según sus necesidades pero sin un análisis de las posibilidades, habilidades y capacidades de trabajo de cada graduado en el desempeño para el departamento, área o grupo de trabajo a que ha sido asignado. (Ruiz, 2012)

En los documentos consultados se aprecia que no existe norma como en otras profesiones.

Como se puede apreciar es este el procedimiento establecido por la Dirección de Trabajo y Seguridad Social para la ubicación de los graduados sea en la Dirección Provincial de Cultura o responde a una demanda laboral de la propia Dirección Provincial y su sistema

de instituciones, que se sustenta en las exigencias del trabajo en las áreas y departamentos rectores de dichas políticas en la Dirección Provincial, la complejidad de la misión de trabajo que exige conocimientos a profundidad de disímiles elementos, no sólo propios de cultura sino también de economía, de estudios de públicos, de comunicación cultural, de programación cultural así como de administración pública e institucional de la cultura y responden a una proyección del trabajo y de las necesidades de competencias, así como al diseño estratégico hasta el 2015, por eso es imprescindible tenerlo en cuenta a la hora de proyectar el trabajo con los futuros egresados que trabajarán en cultura y sobre todo, en la Dirección Provincial.

Al indagar sobre el conocimiento de sus competencias para trabajar en la DPC, el 95 % de los entrevistados egresados plantean que en su formación y práctica nunca tuvieron contactos con estos, además no se contempla en su formación la preparación sobre políticas culturales en la Dirección Provincial de Cultura en especial de los contenidos específicos de la gestión rectora metodológica, que solo reciben los contenidos referentes a Patrimonio en el 5to año de la carrera como opcional y con muy pocas horas, lo que no les permite conocer a cabalidad los contenidos, habilidades y destrezas para el trabajo con las políticas patrimoniales, como una de las tantas de las que deben recibir formación.

3.5 Análisis del currículo de la carrera.

En el análisis documental referido a la fundamentación de la carrera, se puede ver los motivos por la cual ésta surge; el modelo del profesional, las esferas de actuación, entre otras que se encuentran desarrolladas en el Capítulo I de este trabajo. Ante la respuesta, anteriormente se procedió a analizar el currículo de las disciplinas y asignaturas y pudimos observar que en varias de ellas hay acercamientos a las políticas culturales como es el caso de Sociología de la Cultura pero con deficiencias en el tratamiento de los contenidos. La fundamentación recoge algunos objetivos generales, que luego de un determinado estudio de los mismos se llegó a la conclusión que, aunque no de una manera clara, ella sí recoge dentro de estos, cuestiones y a las peculiaridades de la región y sobre todo de sus prácticas, las cuales tiene un mayor acercamiento en las prácticas pre profesionales que no se hacen en la dirección provincial de cultura.

En la esferas de actuación se plantean acciones vinculadas tanto a la concepción cultural del individuo, como a las zonas de relación sociocultural que demandan de un trabajo especializado de detección, investigación e intervención, tales como la sociocultural, la político ideológica, el turismo y la educación, pero en la esfera de actuación no se contempla las posibilidades de su desarrollo en el trabajo rector-metodológico de un área o departamento de la Dirección Provincial de Cultura, sin embargo, en las disciplinas y asignaturas no se contempla la labor de trabajo en la DPC. Según lo referido en los mismos, los estudiantes deben, entre otras cuestiones: concientizar la importancia de su inserción en el trabajo sociocultural y ser capaces de desarrollar hábitos de trabajo independiente; desarrollar plena conciencia de las necesidades de satisfacción espiritual y material presentes en su región; desarrollar sus capacidades investigativas y de relaciones interdisciplinarias;

Los **objetivos Instructivos**, declaran que los estudiantes deben de ser capaces de:

- Conocer el desarrollo de la historia y el pensamiento cubanos integrándolos a los conocimientos de nuestra cultura, para sobre esa base, ser capaces de profundizar en las características socioculturales de cada región y convertirse en un agente de intervención cultural.
- Desarrollar habilidades para la investigación sociocultural y presentar proyectos socioculturales viables y de plena satisfacción social.
- Aplicar las nociones teóricas fundamentales para la ejecución de investigaciones, promoción, orientación e intervención socioculturales, así como para proceder a la labor de orientación y control.

Como se puede apreciar, la fundamentación recoge determinadas orientaciones para el trabajo con las políticas culturales, que conlleva a la formación de competencias, en esta área, pero es insignificante para los contenidos de las políticas culturales, de esta manera el problema se presenta en la práctica institucional.

Al decir de la Lic. Mileisy González Rodríguez

(...) “en todos los casos se busca la interdisciplinaridad, se trabaja de manera global, dándole al estudiante herramientas de trabajo para su futuro desempeño,

pues realmente los contenidos curriculares son muy pretenciosos y abarcadores, donde las horas clases para su pleno desarrollo no alcanzan” (Rodríguez, 2008)

Aún así, hay asignaturas de corte regional donde no se puede trabajar con la misma óptica que trabajan las demás, pues ellas precisan de una atención diferente, por ser precisamente en la región, y no en otro lugar, donde se espera que se desempeñe el futuro profesional, es este aspecto es significativo que en las entrevistas efectuadas a los egresados estos plantean que los profesores de estas asignaturas han trabajado de formas muy generales los contenidos de las políticas culturales, pero no de la forma requerida; conocen el trabajo de las diferentes instituciones a las que han ido para conocerlas, de ellas han tenido la oportunidad de saber sus funciones generales y el trabajo comunitario, pero nunca para después de conocerlas todas, reconocer el trabajo con las políticas, enfrentar las principales problemáticas teóricas y metodológicas vinculadas con las mismas.

En el análisis documental y en las entrevistas realizadas a los egresados se aprecia que en las disciplinas se trabaja el desarrollo de habilidades que pueden emplearse en el trabajo con las políticas culturales, esencia del trabajo en la Dirección Provincial de Cultura. El 80% de los entrevistados plantean que en algunos casos aislados de profesores apuntan su trabajo educativo sobre un intento a la integralidad, como es el caso del profesor que atiende la asignatura de Patrimonio Cultural y por tanto consideran que el trabajo es insuficiente para ello.

Después de analizar los documentos curriculares, observar clases y actividades docentes y ejercicios de evaluaciones finales de asignaturas en esta carrera, valorar los objetivos generales - educativos e instructivos, así como observándose los expedientes de alumnos cuando de su futura ubicación se trata, apreciamos que en ningún caso se escoge el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura, incluso en el levantamiento efectuado a las tesis de graduados de cursos anteriores de esta especialidad, no existen trabajos vinculados con la Dirección Provincial de Cultura, sus funciones y formas de actuación

Las asignaturas en el Plan C que con mayor frecuencia contribuyeran cercarse a los contenidos y las habilidades que se requiere para el trabajo de las políticas culturales se comportan en las siguientes asignaturas y horas:

Tras el análisis documental efectuado a la organización de las asignaturas por años u semestre del currículo de la carrera vemos que existen un grupos de ella que inciden en los contenidos que se necesitan para el trabajo en cultura en varas de sus dimensiones y que se expresan en la siguiente tabla:

3er Año

Sociedad y religión: 32
Estudio de comunidades I: 48
Antropología sociocultural: 48
Ética, cultura y sociedad: 48
Psicología Social: 48
Estudio de comunidades II: 64
Sociología de la cultura: 48

4to año

Teorías del desarrollo 48
Estética 48
Historia regional 48
Investigación sociocultural III 32
Economía regional 32
Teoría de la comunicación social 48

5to año

Gestión turística del patrimonio cultural: 42
Metodología y práctica del trabajo sociocultural comunitario : 32.
Técnicas de interpretación del patrimonio cultural, Cultura popular y tradicional: 42
Turismo urbano:32
Investigación sociocultural IV : 32

A esto se agrega que dentro de la fundamentación de la carrera se plantea que el egresado está preparado para el desarrollo del trabajo sociocultural pues prepara a los

grupos de personas para organizar, dirigir el trabajo con comunidad de participación y control de transformación de su cotidianidad, para ser protagonistas en la toma de decisiones y analizar y evaluar políticas y estrategias que conducen las acciones.

Al respecto plantea la Fundamentación de la carrera (autores, Fundamentación de la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, 2000) que:

(...) “prepara profesionales capaces de realizar trabajo social comunitario, asesorías, investigación social, promoción, animación y gestión cultural y turística e incluso labores de formación docente y de extensión en las esferas social, cultural, político - ideológica y del turismo.

Para realizar el trabajo de intervención sociocultural se requiere del dominio de los siguientes campos de acción: cultura, historia, teoría y metodología sociocultural. Los campos de acción abarcan todos los ámbitos sociales, muy especialmente las instituciones culturales y educativas, los centros de trabajo y los consejos populares. Estos espacios de alta concentración de personas y grupos, cualitativamente significativos en el desarrollo sociocultural, deben ser priorizados para contribuir al proceso acelerado de socialización de la cultura, a partir de la concepción de convertir progresivamente en plazas culturales todos los lugares posibles

Son facilitadores de la afirmación y construcción de la identidad personal y social, la apreciación y creación de valores éticos y estéticos y el despliegue de la creatividad, la comunicación y la participación social, formaciones todas de amplia aplicación en el porvenir de la sociedad cubana.

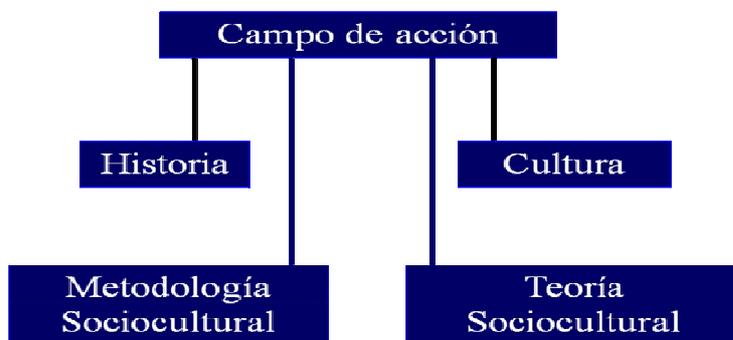
Los campos de acción indican que el egresado en trabajo sociocultural debe rebasar los límites del reduccionismo que ha lastrado este trabajo y asumir un concepto adecuado de trabajador sociocultural en su más amplia acepción. Este profesional debe ser capaz de dar respuesta a exigencias culturales, artísticas, sociales, político ideológicas y del turismo.

Deben ser capaces de integrar grupos de trabajo interdisciplinarios en los campos y esferas de actuación determinadas, así como realizar diagnósticos de problemas con

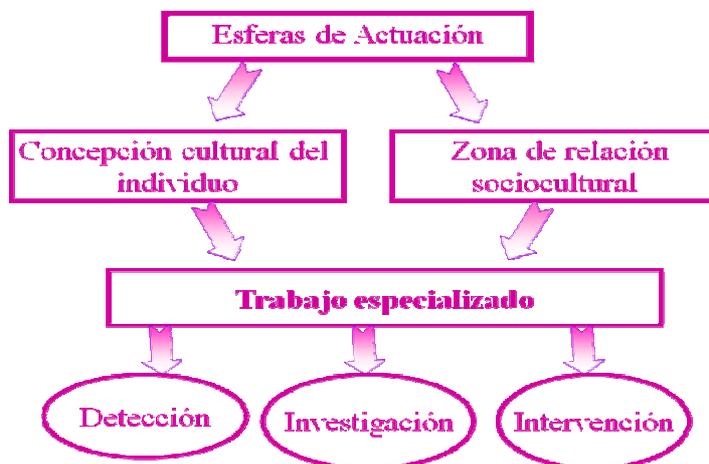
fines de intervención – transformación.” (autores, Fundamentación de la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, 2000)

De igual forma la preparación que recibe el egresado estará dirigido a varias esferas de trabajo y a partir del perfil del profesional los campos de acción y las diferentes esferas de actuación, los egresados estarán muy vinculados a la misión y visión de la organización como son la esfera del turismo, esfera del trabajo social comunitario, esfera de la cultura.

Al respecto plantea el organigrama de muestra, la valía de este proceso en el siguiente esquema:



Las esferas de actuación del egresado se evidencia en el siguiente esquema:



Esquemas tomados de la fundamentación del Plan de Estudio de la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales donde existe una mejor preparación del egresado asignatura como promoción cultural en primer año recibe el contenido referido a las Políticas Culturales, y las asignaturas propias de los territorios de acuerdo sus necesidades más la atención a la práctica docente que constituye una forma de acercamientos a las necesidades de la organización que estudiamos.

Esta no siempre han sido coherente y debidamente organizada y las instituciones culturales que la reciben no están preparadas para insertar sus necesidades en los contenidos y habilidades que exige la carrera, solo el Centro Provincial de Patrimonio y el Centro de Superación para la Cultura han sido capaces como unidades docentes de orientar y obtener amplios resultados en este orden, principalmente el Centro Provincial de Patrimonio Cultural.

Por ello la propia fundamentación coloca como una de sus estrategias institucionales la *“ubicación de los graduados: El creciente desarrollo social del país y la conciencia de las especificidades que esto implica ofrece la posibilidad a los egresados de esta carrera de ser ubicados de acuerdo con la determinación que aparece en “campos de acción” y “esferas de actuación”, sin embargo, es necesario que los organismos empleadores estén conscientes que bajo el rubro de graduado de nivel superior incluido en los requisitos de*

cargo, no es suficiente, pues por esta vía un biólogo puede ser animador cultural, lo que significa que en la medida que la educación superior satisface necesidades de profesionales de una calificación determinada, en esa misma medida en los calificadores de cargo se debe ir especificando qué graduado de nivel superior se requiere. autores, Fundamentación de la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, 2000)

Otro aspecto a tener en cuenta es que al considerar la necesidades de egresados de esta especialidad no se limiten los análisis a las necesidades más inmediatas, sino a los planes de desarrollo en todo el país que requiere tanto en el campo de la cultura, como en el del turismo y otras áreas, graduados de esta carrera.

Para el análisis de la situación anterior se realizaron entrevistas y cuestionarios y tras el análisis de estos instrumentos se comprobó y validó la relación con del currículo, desempeño y esfera de actuación en función de la competencia:

- **EI 87 %** consideran que las asignaturas cuentan con muy pocas horas clases (32 horas según el análisis documental efectuado en el Plan C) número que se considera insuficiente para abordar los temas de las diferentes asignaturas.
- **EI 100%** consideran que los contenidos de Economía de la Cultura, Animación Cultural y Gestión Sociocultural, las Estrategias Culturales, la Evaluación de Programas Culturales, entre otras disciplinas, son elementos que no se trabajan y deben tenerse en cuenta en el proceso de formación, pues es una de las ofertas de trabajo fundamentales y ellos no salen preparados.
- **EI 95 %** reconocen que los contenidos curriculares que tiene la carrera se quedan en el aspecto de la lectura e interpretación del patrimonio y la gestión turística del patrimonio, y que esto de alguna forma le sirve para penetrar en el conocimiento de las políticas culturales pero no para desarrollarlas y desempeñarse en la DPC.
- **EI 100%** de los entrevistados reconocen que la carrera no contempla cómo hacer una evaluación de programas culturales, y mucho menos en museos cuantos tipos

de evaluaciones de programas hay, y sin embargo, contradictorio a esto muchas de las tesis han sido evaluaciones de programas de desarrollo cultural.

Al preguntar sobre las causas que provoca este fenómeno fueron diversas las respuestas, aunque con un alto índice de coincidencia entre las que se encuentran:

- **El 98 %** consideran que no existe una preparación adecuada entre el claustro de profesores para asumir los contenidos de las políticas culturales y las reflexiones teóricas y metodológicas sobre el trabajo en la DPC.
- **El 95 %** plantea que el claustro de profesores es de poca experiencia práctica, pues una gran parte de ellos son recién graduados y aunque se empeñan en realizar un trabajo adecuado para impartir diferentes asignaturas aún no logran la de enseñar los contenidos y las habilidades a partir de la integridad que necesita el graduado para ejercer sus funciones en el la DPC.
- **El 85 %** plantean que no existe en la universidad profesores con experiencias ni formados en competencias, ni con una visión integradora, a pesar que ha tenido la suerte de ser impartida en ocasiones por algunos muy bien preparados y cercanos a lo que se espera como: la Dra. Esther Hernández Moreno, Lic. Mileisy González Rodríguez y el MsC. Salvador David Soler Marchán.
- **El 90 %** significan que en la carrera no se incentiva el interés con respecto a las investigaciones sobre temas relacionados con el trabajo de la DPC.

Como se puede apreciar, desde el currículo se hace muy difícil preparar a un egresado competente para el área del trabajo con las políticas culturales en la Dirección Provincial de Cultura lo que motiva que el porcentaje de estabilidad de estos graduados en dicha organización sea bajo, pues como se puede observar solo un sólo **18,19 %** de los que fueron ubicados inicialmente en la misma se mantienen laborando en ella actualmente, una vez que concluyeron su adiestramiento laboral, contándose además con 3 que realizan su adiestramiento.

- **El 95 %** de los entrevistados sin embargo consideran que se trasladan por mejores condiciones de trabajo, pero refieren que para trabajar en el sector de la cultura prefieren quedarse laborando en Museos.

3.6 Análisis del cuestionario aplicado a los egresados. (Ver Anexo No. 6)

En los análisis de los Registros de Recién Graduados Asignados del Curso Regular Diurno a la Dirección Provincial de Cultura, comprendido desde el 2004 hasta la fecha, a nuestra organización como provincia, han sido asignados un total de 77 recién graduados de la especialidad de Licenciatura en Estudios Socioculturales, dentro de estos 68 son del sexo femenino y 9 del masculino, lo que ha representado el 2,4 % de los trabajadores que como promedio ha tenido el sector de la cultura en la provincia en estos años desde que se originó la primera graduación de esta especialidad en el año 2004.

En este cuestionario se tuvo en cuenta la edad encontrándose esta en el rango de los 23 a 27 años; según el año de graduado corresponde la experiencia que tienen en el trabajo y por ser egresados del curso regular diurno en su totalidad, la disposición del género se evidencia en que los graduados del sexo femenino han prevalecido.

Para el tratamiento de la influencia de la universidad en su formación sobre el trabajo con las políticas culturales, la respuesta predominante fue la de 14 con un **93 %**, manifestándose una insatisfacción en cuanto a su preparación teórica y metodológica para el trabajo en una organización como la Dirección Provincial, ellos consideran que no se le ofrece la prioridad necesaria y el **93 %** igualmente reconoce que después de graduados el trabajo en la Dirección Provincial y en especial en las actividades de Programas Culturales, Programación y Comunicación Cultural, son las áreas fundamentales de partida para el desempeño de un recién graduado de esta especialidad y desde estas actividades, irradiar las políticas hacia todo el sistema, el **87 %** considera que desde las prácticas preprofesionales ya visualizan la importancia del tema en la carrera.

Sin embargo el **40 %** de los egresados señala como “bastante” visión y conocimiento por los de su perfil de actuación, en especial las graduaciones entre los años 2007 y 2009, al considerar que su perfil es amplio, pero que no se encuentran preparados para asumirlo con la eficacia requerida, un ejemplo de ello es cuando han tenido que enfrentarse al trabajo con la programación y la promoción cultural, en la proyección de programas de desarrollo sociocultural y el trazado de estrategias socioculturales, pues estos contenidos no los reciben en la carrera de forma coherente y profunda y los profesores que han impartido las mismas, no están lo suficientemente preparados para incorporarlo a sus procesos de formación, es esto lo que se relaciona con la respuesta a la interrogante sobre la adquisición de todo lo necesario en el proceso formativo para el desempeño de su puesto de trabajo en que el **80 %** plantea que “algo “ y manifiestan su insatisfacción con los conocimientos y habilidades adquiridos así como los necesarios para el puesto de trabajo, por lo tanto en este sentido se evidencia dificultades en la relación currículo – desempeño. El **93 %** de los graduados reconoce el valor del trabajo con las políticas culturales, aunque es significativo que al preguntarse sobre el trabajo en la Dirección Provincial el **53%** da la razón de que no se tiene la misma escala de interés. El **80 %** califica de mucho el reconocimiento en los conocimientos que se aportan con las asignaturas de Gestión e Interpretación del Patrimonio, plantean que le son útiles y provechosas, en especial, en los contenidos históricos, culturales y de apreciación, pero que aún difiere mucho de lo que se necesita para un desempeño eficaz en la DPC.

El resultado final dado en valores del por ciento máximo se encuentran visiones y percepciones diversas sobre el fenómeno en particular como se expresa donde se puede comprobar, la gran mayoría y con por cientos considerablemente altos, se le confieren a todas las competencias propuestas “mucho importancia “ y como era de esperar, por el análisis de las preguntas anteriores, las competencias que se involucran directamente con lo relacionado con las políticas culturales, todas son consideradas que fueron asimiladas a muy poco o ningún nivel, los por cientos, los cuales son en su totalidad mayores que 50% en esta opción, se puede apreciar en la Tabla No. 1 además las competencias 10, 11 y la 12 fueron consideradas también con poco nivel de apropiación por parte de los graduados, son los contenidos más difíciles y que no reciben orientación en la formación en la carrera.

En las entrevistas, se le pidió a los egresados que seleccionaran de acuerdo con su opinión, las diez competencias, pero a partir las opiniones de los egresados hubo que agregar más de acuerdo a lo repetitivo en algunas de ellas, la opinión de los mismos es imprescindible para el trabajo en cultura provincial.

Les fueron propuestas 50 competencias que en la actualidad exigen las convenciones iberoamericanas de políticas culturales para ser gestor y dirigente de la cultura que encierran competencias algunas de corte general, necesarias en la formación del estudiante, también son necesarias y específicas para ser organizadas. Para ello, empleamos los procedimientos utilizados por la Lic. Mileisy González Rodríguez en su tesis y los resultados obtenidos se expresan en la Tabla No. 1, donde se muestra la frecuencia con mayor porcentaje con que fue seleccionada la competencia respecto a un valor, que dicho valor oscila entre 1 y 10, pues es dentro de esta puntuación que debían seleccionar y organizar las diez competencias que consideraran más oportunas. (Ver Anexo No. 6) De acuerdo a lo representado, resultaron que 15 competencias quedaron entre las primeras, por la diferencia en algunas opiniones de ellas que fueron recibidas y no se obtuvieron los mismos porcentajes, por ello se considera necesario dejar 15; éstas, por orden de prioridad fueron las siguientes:

1. Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural
2. Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.
3. Capacidad para tomar decisiones en la selección, tasación y valoración de actividades principales y estratégicas.
4. Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.
5. Capacidad de expresión y comunicación
6. Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales
7. Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.
8. Habilidad para delegar correctamente
9. Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales
10. Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.

11. Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y naturales.
12. Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.
13. Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales
14. Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyecto socioculturales y artísticos
15. Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico

3.7 Análisis de los datos.

Como se puede observar en los diferentes instrumentos aplicados se aprecia que el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura es una de las esferas de actuación del graduado de Estudios Socioculturales, en el 100% de los graduados opinan que poseen falta de conocimientos y habilidades para el trabajo en ésta y piensan que necesitan una preparación integral, por lo tanto supone del logro de habilidades y capacidades para la multidisciplinaria.

El conocimiento de las políticas culturales y el programa de desarrollo cultural es indispensable pues desde el orden metodológico y de desarrollo organizacional, no puede desarrollarse fuera del programa. Este exige de un pensamiento estratégico específico que requiere un conocimiento, sobre todo, en áreas que para ellos es indispensable y requieren de una capacidad de gestión que es específica como sector que implica contenidos: entre dirección cultural, marketing, programación, evaluación, difusión, gestión cultural, crítica cultural, economía de la cultura, industrias culturales e incluso para ellos indispensables entre otras, teniendo en cuentas elementos de reconocimiento social, cultural, políticos, ideológicos, económicos. Estos son desde una existencia específica, la gestión cultural y para ello requieren de una percepción crítica, aspectos estos que no se contemplan en las asignaturas que reciben en la carrera.

Reconocen que la carrera los prepara algo en las habilidades de investigación, pero no para las evaluaciones de programas, proyectos promocionales y de desarrollo de las industrias y economías de la cultura, las cuales son específicas. No obstante, el egresado considera que esta habilidad es fundamental pues lo acerca a los estudios de públicos, actividades de gestión, entre otros; aunque reconocen que le dan los métodos para los estudios cualitativos y las técnicas para su desarrollo.

Otra de las características generales de este graduado, para el perfil de actuación relacionado, la constituye la capacidad para comunicarse con personas expertas en arte y cultura, sobre todo en lo referido a la actividad de programación, análisis crítico de las estrategias culturales, pensamiento cultural, donde es obligatorio el conocimiento y las diferentes formas de comunicación cultural y de programación que exigen especificidades: la toma de decisiones, criterios evaluativos críticos, reorientación de pensamientos estratégicos y análisis de las políticas culturales, lo consideran una competencia sumamente necesaria, pues es otra de las acciones principales del egresado de Estudios Socioculturales.

La integralidad es una aspiración de todo profesional realmente ambiciosa, cuando se compara los niveles del conocimiento con las necesidades reales, los adelantos científicos y técnicos y todo el dinamismo del mundo de hoy, se reconoce que esta integralidad del profesional es relativa, por lo que se precisa, en la mayoría de los casos, de otros expertos a la hora de resolver cierto y determinados problemas.

Las otras competencias que son necesarias para el desempeño eficaz de este graduado son las capacidades de toma de decisiones en la selección y valoración de actividades principales y estratégicas, la capacidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos, la capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales, entre otras.

Dentro de los instrumentos aplicados se le pidió a los egresados que le asignen un valor en cuanto a la importancia que le atribuyen y el nivel en que creen que las competencias

se hayan desarrollado durante sus estudios en la universidad. El resultado final dado en valores de por ciento máximo se encuentran sintetizados en la **Tabla No. 1** siguiente:

Competencias.		Importancia	Nivel
1	Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural	Mucho 85 %	Bastante 59 %
2	Conocimiento de técnicas de negociaciones	Mucho 86 %	Poco 45 %
3	Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.	Mucho 85,3 %	Bastante 63,4 %
4	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia y con diferentes tipos de públicos en los procesos culturales.	Mucho 87%	Bastante 45%
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica cultural y de dirección	Mucho 85,3%	Bastante 58%
6	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales	Mucho 87 %	Bastante 75%
7	Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales	Mucho 87 %	Bastante 75%
8	Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.	Mucho 85%	Bastante 80%
9	Capacidad para evaluar informes de cualquier tipo	Mucho 85%	Poco 75%
10	Capacidad para la gestión cultural a nivel de la organización	Poco 55 %	Poco 55 %
11	Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.	Poco 52 %	Poco 52 %
12	Capacidad para tomar decisiones en la selección, y valoración de actividades principales y estratégicas.	Poco 52 %	Poco 55 %
13	Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.	Mucho 87 %	Bastante 80%
14	Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y	Mucho 87 %	Bastante 85%

	naturales.		
15	Capacidad de proyectar y conducir cualquier tipo de visita al sistema institucional de la cultura.	Mucho 85%	Poco 75%
16	Capacidad para proyectar e implementar eventos	Mucho 87 %	Bastante 85%
17	Capacidad de síntesis	Mucho 85%	Poco 59%
18	Capacidad para orientar resultados	Mucho 85%	Poco 59%
19	Capacidad de razonamiento lógico	Mucho 80%	Poco 59%
20	Capacidad de Coordinación	Mucho 80%	Poco 59%
21	Capacidad de expresión y comunicación	Mucho 85%	Bastante 80%
22	Capacidad de imaginación	Mucho 87%	Bastante 59%
23	Capacidad de atención concentrada	Mucho 85%	Bastante 59%
24	Capacidad de atención distribuida	Mucho 85%	Bastante 59%
25	Capacidad de persuasión	Mucho 85%	Bastante 59%
26	Memoria a largo o inmediato plazo	Mucho 80%	Poco 59%
27	Concentración mental.	Mucho 85%	Bastante 59%
28	Honestidad y discreción	Mucho 85%	Bastante 70 %
29	Capacidad de mando	Mucho 85%	Poco 59%
30	Capacidad para liderar grupos de trabajo	Mucho 85%	Bastante 70%
31	Capacidad de escucha	Mucho 85%	Bastante 70%
32	Sentido de pertenencia	Mucho 85%	Bastante 70%
33	Profesionalidad	Mucho 85%	Bastante 80%

34	Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales	Mucho 85%	Bastante 80%
35	Habilidades de formación y capacitación de especialistas en Programas Culturales	Mucho 85%	Mucho 80%
36	Habilidades en el manejo de la computación para el trabajo de programación cultural y evaluación de proyectos y programas culturales.	Mucho 85%	Mucho 80%
37	Habilidades para buscar y analizar información provenientes de fuentes diversas áreas del conocimiento necesaria para el trabajo con las estrategias de las políticas culturales	Mucho 85%	Bastante 80%
38	Habilidades para proyectar y evaluar reuniones y formas de organización de trabajos culturales productivas	Mucho 85%	Bastante 80%
39	Habilidades para el manejo de conflictos , toma de decisiones y solución de problemas	Mucho 85%	Bastante 80%
40	Habilidad para delegar correctamente	Mucho 85%	Poco 59%
41	Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.	Mucho 85%	Bastante 80%
42	Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyecto socioculturales y artísticos	Mucho 85%	Bastante 59%
43	Habilidad para trabajar en un contexto internacional.	Mucho 85%	Poco 59%
44	Habilidad para transmitir ideas	Mucho 85%	Bastante 59%
45	Facilidad para cambiar rápidamente de tarea	Mucho 85%	Bastante 59%
46	Carisma para el dialogo y la relación con artistas y creadores	Mucho 85%	Bastante 59%
47	Nivel de actualización político-ideológica y artística	Poco 80 %	Poco 80%
48	Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico	Mucho 85%	Bastante 80%
49	Liderazgo social y metodológico.	Mucho 85%	Bastante 59%
50	Dominio de más de un idioma	Mucho 85%	Mucho 50%

Como se puede comprobar la gran mayoría y con porcentajes considerablemente altos, le confieren a todas las competencias propuestas "mucho importancia", y como era de esperar, por el análisis de las preguntas anteriores, las competencias que se involucran directamente con lo relacionado con la dirección del trabajo cultural en especial en la implementación de las estrategias del Programa de Desarrollo Cultural, todas son consideradas que fueron asimiladas o muy poco nivel, los porcentajes, los cuales son en su totalidad mayores que 50% en esta opción, lo que evidencia las formas de pensar de los egresados y las necesidades que al respecto requiere un egresado para trabajar en la organización

Esto se constató y validó con la observación a diferentes actividades donde participaron estos egresados como reuniones, visitas, metodologías, actividades de orientación, control y evaluación de estrategias y acciones del Programa de Desarrollo Cultural, así como en el análisis documental efectuados a sus evaluaciones como que los egresados no poseen las competencias requeridas para estos fines y se le ha tenido que orientar a través de cursos de postgrados en las habilidades que se requiere sobre todo en lo referido a las políticas culturales y sus implementaciones

3.8 Análisis de las entrevistas realizadas a dirigentes y especialistas de la Dirección Provincial o que han laborado en la misma.

En el primer análisis relacionado con los directivos y especialistas se constató que existe insuficiencias teóricas y prácticas de estos actores con respecto al concepto e competencia y su empleo en los procesos de orientación, implementación y evaluación de las estrategias de las políticas culturales con los egresados. Desconocen qué contenidos y habilidades tiene el egresado y como emplearlos, solo el Centro Provincial de Patrimonio que ya ha trabajado las competencias del graduado de Estudios Socioculturales es capaz de orientar adecuadamente al egresado y orientarlo correctamente

En la guía de entrevista aplicada (Ver Anexos 5 y 7), se obtuvieron respuestas diversas con cierta coherencia. Es válido aclarar que los directivos y especialistas entrevistados fueron:

- 1- MsC. Ernesto Rivero Águila
- 2- MsC. Maria de los Ángeles Álvarez Beovides
- 3- Lic. René Gómez Torres
- 4- Lic. Mayra Salcerio Morejón
- 5- Lic. Maritza Pino González
- 6- Lic. Cenia Jáuregui González
- 7- Lic. Noemí Montalván Chávez
- 8- MsC. Marcos Moreno Torres
- 9- Lic. Yanara Mejias Varona
- 10- MsC. Otmara Gómez Mena
- 11- MsC Salvador David Soler Marchán
- 12- Lic. Magdalena Chávez Sosa

Un primer objetivo era conocer desde la visión de estos actores qué entendían ellos por desempeño satisfactorio para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura, para contrastar con el concepto dado en las Normas Cubanas.

Solo el **30%** de ellos concuerdan en que desempeño es: “desde el punto de vista académico, cultural, científico, una síntesis la cual debe ser expresada en un conjunto de habilidades y competencias que dan respuesta a exigencias con respecto al desarrollo económico, social y cultural dando; por lo que esta realidad exige de profesionales competentes para el trabajo con las políticas culturales en la DPC, por la importancia política ideológica que tiene este tipo de actividad. Esto nos demuestra que los directivos y muchos de nuestros especialistas desconocen lo que significa el trabajo por competencias.

El **70 %** plantea que la correspondencia entre el desempeño y el conocimiento adquirido por los estudiantes en la universidad, que los conocimientos que adquieren los estudiantes que cursan la carrera, no son suficientes para trabajar en la DPC y todo el trabajo que gira en su entorno y en el trazado de las estrategias para la aplicación y control de las mismas. Se necesita de una preparación, profesionalidad y de una

concepción interdisciplinaria consolidada, la cual no siempre se logra en la carrera y un conocimiento a partir de una formación esencial que se carece en la carrera.

Por su parte el **100%** de los entrevistados plantean que los conocimientos transmitidos respecto al trabajo con las políticas culturales no son del todo suficientes y sobre esto en los procesos de manejo y gestión del conocimiento. Eso exige de preparación, de profesionalidad, de una concepción integral donde la totalidad sea el eje de la interpretación que no siempre se logra en la carrera. Se plantea que la interdisciplinariedad y la multidisciplinaria son importantes en las políticas culturales y en la carrera, debe estar referida una carga de competencias para el trabajo en la DPC, en cursos opcionales para formar a los estudiantes en las formas de administración, estrategias y gestión, como experiencia práctica del trabajo en la DPC. Se observa igualmente una intención de resolver esta problemática en la formación, pero es difícil en la práctica porque lleva un proceso de consolidación, de sedimentación de los profesionales que trabajan en este campo y que no siempre es posible alcanzarlo.

El **80 %** de especialistas y directivos consideran que hay necesidad de crear cursos opcionales sobre el trabajo con las políticas culturales o talleres en la carrera como opción.

A esto se agregan las exigencias de la programación cultural y los disímiles públicos con esas exigencias, que dadas las condiciones socioeconómicas no faltan a la incorporación de la población a recibir los servicios culturales que se brindan en el sistema institucional y que hacen agotador el trabajo en la programación de esas actividades a partir de estrategias trazadas con ese fin y en el que los egresados no están preparados para la sistematización animadora de esas actividades y de su actividad didáctica.

Un **90 %** de los especialistas y directivos entrevistados opinan que la relación existente entre las instituciones culturales principalmente la DPC como fuente empleadora de los egresados y la carrera de Estudios Socioculturales, aunque existe pudiera estar mejor concebida y obtenerse mejores resultados desde que el mismo instante en que el estudiante comienza su carrera y sobre todo en la concepción de las prácticas preprofesionales.

Las instituciones como la DPC, tienen un gran problema con el reconocimiento y aprovechamiento de los graduados en esta especialidad, en una ocasión se planteaba que la universidad tiene una gran vocación por socializarse, tiene un gran empeño al menos del protagonismo de algunos profesores, por lograr que el aprendizaje, que la ciencia se traduzca con prontitud en un servicio a la población, que el sector de la cultura no estaba del todo preparado para enseñar a los graduados y capacitarlo y que la universidad no había sabido retroalimentarse debidamente sobre como perfeccionar en su plan de estudios, los procesos investigativos. Siempre se ha señalado que en el caso de museos era y sigue siendo una excepción, pues existe aún una política de capacitación coherente en esta actividad, a través de cursos de habilitación que posee una alta calidad formativa, reconocidos a nivel de país.

A decir del MsC. David Soler, que a su vez es profesor principal de las asignaturas de patrimonio plantea: "no existe formación con relación a la políticas culturales en la carrera, no se forman los graduados para realizar su trabajo en la DPC, esto implica una acción que incluya una visión superior del proceso formativo en especial en áreas como las estrategias y políticas culturales, para el aprovechamiento de la DPC en función de las prácticas preprofesionales, asignatura que se debe ofrecer en la carrera y no se analiza con la profundidad requerida las formas de adaptar el modelo del profesional, campo de acción y la estera de actuación a las necesidades del territorio posibilidad que brinda el programa y eso se manifiesta en la selección de los temas de tesis que a no ser en Patrimonio Cultural y en la Música, al respecto se desenvuelven fuera del campo de Cultura y de las necesidades de las políticas culturales del territorio y las acciones que ella generan "(Marchán, 2012)

Igual opinión nos apunta la Directora del Centro Provincial de Patrimonio, Lic. Magda Chávez Sosa, cuando plantea que: "la cultura tiene que verse por encima del museo, con una conceptualización de la totalidad cultural y esta no se da igual por todos los profesores y en todo los cursos, además de que los profesores no tienen las habilidades imprescindibles para asumir esta formación que es esencial en la formación del profesional al que aspiramos. (Sosa, 2012)

Una situación que ha estado sucediendo en la formación de los estudiantes, es la contradicción existente en que la universalización emplea instituciones culturales para la docencia en varias de sus asignaturas y disciplinas y sin embargo no pasa así con el curso regular diurno que solo la emplea en solo dos asignaturas Patrimonio e Historia Regional. Esta concepción estrecha del empleo institucional es otro de los aspectos que incidan en la formación adecuada y competente de un graduado para el trabajo en la DPC.

El **60 %** de esos directivos y especialistas entrevistados opina que el currículo existente no reúne todas las disciplinas necesarias para formar profesionales competentes porque no se trabajan las políticas culturales ni otras disciplinas como la animación cultural, marketing, industrias culturales, la programación y la comunicación cultural, la economía de la cultura entre otras, aún no se logran las necesidades de competencias que exige en la actualidad las políticas culturales y de desarrollo para el futuro trabajo en la DPC. Hay que destacar que esos entrevistados en alguna medida han tenido o tienen relación con la carrera porque son o han sido profesores en la misma, los restantes no han tenido acceso o desconocen el currículo, por lo que no pueden opinar al respecto. Con relación a este cuestionamiento también se ha opinado por un 30 % de los entrevistados que no solo depende de las disciplinas que trabajan las políticas culturales para el futuro desempeño del graduado en la DPC, pues depende también del interés que manifieste el estudiante.

Sobre esto, de manera general, todos concuerdan en que el desempeño es desde el punto de vista académico, cultural, científico, una síntesis la cual debe ser expresada en un conjunto de habilidades y competencias que dan respuesta a exigencias con respecto al desarrollo económico, social y cultural dado; por lo que esta realidad exige de profesionales competentes.

La correspondencia entre el desempeño y el conocimiento adquirido por los estudiantes en la universidad, es otra de las interrogantes a debatir; al respecto concuerdan los entrevistados que los conocimientos que adquieren los estudiantes que cursan la carrera, no son lo suficientes para trabajar con las políticas culturales y todo lo que ello conlleva, conocerlas, analizarlas, orientarlas, controlarlas y la atención que esto requiere para su

trabajo. Se necesita de una preparación, profesionalidad y de una concepción interdisciplinaria consolidada, la cual no siempre se logra en la carrera.

En las entrevistas se aprecian respuestas diferentes, algunos plantean que los conocimientos adquiridos para el trabajo con las políticas culturales no son suficientes para los estudiantes poder trabajar en la DPC y no existe en el currículo asignatura alguna para esta materia.

El Msc. David Soler vuelve a plantear que:

(...) en Cuba son muy insuficientes los estudios de estos temas relacionados con las políticas culturales vistos desde la óptica del trabajo en la DPC, se exige una experiencia que en ocasiones es institucional y su práctica lleva una etapa de sedimentación e interpretación de una gran cantidad de informaciones que no la posee ningún graduado, de ahí la necesidad de formar a los estudiantes en el espíritu de una formación y superación permanente que exige de una experiencia en la investigación, de una experiencia práctica, de trabajo y para el trabajo con las políticas culturales. Muchas veces se ve la intención, pero es difícil en la práctica porque lleva un proceso de consolidación, de sedimentación de los profesionales que trabajan en este campo y que no siempre es posible alcanzarlo.” (Marchán, Las competencias profesionales del graduado de Estudios Socioculturales., 2009)

También se plantea que las relaciones entre currículo y competencia es muy difícil pues el trabajo con las políticas culturales requiere de un contexto específico y de relación particular, no siempre es fácil adquirir las habilidades, destrezas y actitudes que requiere el trabajo con proyectos y programas culturales en la DPC, ello requiere conocimientos de políticas culturales, marketing, comunicación cultural, economía de la cultura entre otras disciplinas y es difícil desarrollar un profesional desde esta óptica” (Marchán, Las competencias profesionales del graduado de Estudios Socioculturales., 2009)

En una ocasión se reconocía que había una subestimación de los graduados, que no se presentaba así en el área de patrimonio, pues sí se utilizaban de forma coherente, pero también había que reconocer que nuestro sistema tenía y tiene aún muchas insuficiencias

en conocimientos, sobre todo en competencias y cuesta mucho trabajo reconocer las mismas a los dirigentes y especialistas y eso en ocasiones ha impedido una buena relación entre los graduados con sus Planes de Adiestramiento Laboral y las acciones que se plantean en los mismos, sus necesidades de aprendizaje, en fin, experiencias de las que aún no sabemos sacarle el partido y mucho menos a los propios egresados y aprovechar sus conocimientos y potencialidades que han adquirido en la universidad para hacerlos competentes en nuestro organismo.

En fin, a pesar de la similitud o no de las opiniones, las entrevistas realizadas contextualizaron muy bien las características particulares de cada uno de los objetivos, teniendo en cuenta las opiniones de algunos directivos y trabajadores de las entidades empleadoras y de los profesores transmisores del conocimiento y responsables (hasta cierto punto) de la preparación del futuro profesional.

El 70 % considera que las competencias que deben trabajarse y desarrollar en el estudiante deben ser: Capacidad para promover la cultura, Capacidad para la comunicación y la evaluación, Capacidad para el análisis, Capacidad para enfrentar el cambio y las transformaciones, Capacidad para sentir el trabajo como necesidad, Capacidad de demostrar lo que se es y lo que se sabe, Capacidad para enfrentar las dificultades, entre otras. De estas competencias, un 30 % plantea que las más importantes son:

- Capacidad para la comunicación y la evaluación
- Capacidad para el análisis
- Capacidad para enfrentar el cambio y las transformaciones
- Capacidad para enfrentar las dificultades.

3.9 Definición de las competencias del graduado de la Licenciatura en Estudios Socioculturales para trabajar en la Dirección Provincial de Cultura

Después de desarrollar el análisis e interpretación de los datos, el autor propone las siguientes competencias para el egresado de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, quedando confirmadas las siguientes:

1. Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural
2. Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.

3. Capacidad para tomar decisiones en la selección, tasación y valoración de actividades principales y estratégicas.
4. Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.
5. Capacidad de expresión y comunicación
6. Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales
7. Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.
8. Habilidad para delegar correctamente
9. Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales
10. Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.
11. Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y naturales.
12. Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.
13. Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales
14. Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyectos socioculturales y artísticos
15. Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico

Conclusiones:

La Dirección Provincial de Cultura es una organización surgida para proyectar, dirigir, controlar y evaluar las estrategias del Programa de Desarrollo Cultural del Territorio de Cienfuegos desde las Políticas Culturales de la Revolución Cubana establecidas por el Estado Cubano y posee una estructura, misión y visión dirigidas a estos fines donde existen dos departamentos y un grupo de trabajo como el de Programas Culturales e Investigaciones, el de Programación y Comunicación Cultural y el grupo de Inspección, que se nutren con egresados de la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales y concentran el mayor número de graduados.

El método fenomenológico permitió penetrar en el saber de forma sistemática, explícita, autocrítica e intersubjetiva y es una explicación del significado del ser humano, en este caso de los actores antes mencionados, es el pensar de la experiencia investigaciones fenomenológicas, además, explica desde la formación de competencias como fenómenos relacionados con la conciencia, en su esencia del proceso curricular que determinan las competencias profesionales y sus significados e importancia para el trabajo institucional de la cultura y los comportamientos de estas competencias, para ello se empleó el análisis documental, la entrevista y los cuestionarios, que nos permitieron contrastar la información y obtener los datos para el análisis y la declaración de las competencias

En la interpretación del currículo y las necesidades existentes en la carrera, se aprecia que el mismo está diseñado sobre la base de habilidades, (esta es sola una parte de las competencias) por lo tanto no se corresponden con las exigencias actuales del perfeccionamiento empresarial y las transformaciones de las organizaciones empresariales y entidades presupuestadas cubanas, que exigen las competencias como formas de eficacia de la organización, que exige, dado el valor y el carácter de ella, un amplio conocimiento de las diversas formas del desarrollo humano.

El currículo se pudo apreciar que en el Plan C, las horas dedicadas a la asignatura del estudio de las políticas culturales de la Revolución Cubana, es insipiente con respecto a las necesidades de competencias para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura expresado en hora y número de asignaturas que por ello no aportan todos los

conocimientos necesarios para desempeñarse satisfactoriamente en las áreas fundamentales del trabajo en esta organización como Licenciados en Estudios Socioculturales.

Las prácticas laborales en la Dirección Provincial de Cultura no se proyectan en función de las competencias, el conocimiento y las necesidades de la labor que desarrollan los egresados que trabajaron en esta organización y sus formas de evaluación no son suficientes para la formación de competencias, a ello se agregan las insuficiencias de los dirigentes para emplear a los egresados y su nivel de conocimientos sobre competencias profesionales específicas.

En la dirección de cultura no utilizan al recién graduado en base a todo el potencial de conocimientos novedosos adquiridos en la universidad, carecen de un estudio de sistematización y de evaluación para conocer suficiencias e insuficiencias que aparecen en las prácticas institucionales y comunitarias y se carece de mecanismos que permitan reenfocar los contenidos en base a las necesidades de la organización, la comunidad y la sociedad

Luego de realizado el estudio resultaron como propuesta quince competencias profesionales específicas para trabajar en la Dirección Provincial de Cultura que consideran de mucha importancia y que son las siguientes:

1. Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural
2. Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.
3. Capacidad para tomar decisiones en la selección y valoración de actividades principales y estratégicas.
4. Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.
5. Capacidad de expresión y comunicación
6. Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales
7. Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.
8. Habilidad para delegar correctamente

9. Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales
10. Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.
11. Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y naturales.
12. Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.
13. Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales
14. Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyectos socioculturales y artísticos
15. Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico

Recomendaciones

Emplear los resultados de este Trabajo de Diploma por la importancia de la organización y el destino de los egresados para incluirlo en la preparación de los estudiantes sobre todo del Plan D por los contenidos que reciben en la Asignatura Promoción Cultural y en las asignaturas sobre contenidos específicos del territorio.

Utilizar las competencias profesionales específicas y las necesidades presentadas en el Trabajo de Diploma para la proyección de las disciplinas Investigación Sociocultural y en las prácticas preprofesionales que se proyecten en la Dirección Provincial de Cultura para influir en la formación de las competencias que se requiere para trabajar en esta organización.

Generar acciones de capacitación y sistematización con instituciones que forman y generan empleos a los egresados, con el objetivo de lograr el consenso necesario para formar al profesional de la carrera Estudios Socioculturales y trabajar de forma conjunta en el perfeccionamiento del trabajo con el currículo de la carrera con respecto a las competencias profesionales específicas del Licenciado en Estudios Socioculturales.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez., Y. Y. (2009). Identificación de competencias en edición para los profesionales de la información.
- Amezola, J. H. (5 de 11 de 2009). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Obtenido de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>
- autores, C. d. (2000). Fundamentación de la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales.
- autores, C. d. (2007). NormasCubanas 3000, 3001 y 3002 . *NC de Gestión Integrada de Capital Humano*.
- Autores, C. d. (2010). Manual de Procedimientos de la Dirección Provincial de Cultura .
- autores, C. d. (2010). Programa de Desarrollo Cultural de Cienfuegos.
- Autores, C. d. (2010). Programa de Desarrollo Cultural del Ministerio de Cultura .
- Bajos, E. I. (s.f.). *Emergencia y Actualidad de las Competencias profesionales: apuntes para su análisis*. Recuperado el 8 de enero de 2010, de http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/022003/Art050203.pdf
- Baranda, C. J. (s.f.). *La concepción de las competencias profesionales desde un enfoque pedagógico*. Recuperado el Mayo de 2010, de <http://jsantos.jispetp.rimed.cu>,
- Baranda, S. C. (noviembre 2006). El diseño curricular de carreras universitarias en la concepción de la Educación Superior cubana. *Revista Pedagógica Universitaria (Oriente)* 7, 32.
- Brioso, J. F. (s.f.). *Competencia laboral. Las competencias profesionales un nuevo enfoque*. Recuperado el 12 de diciembre de 2009, de webmaster@cinterfor.org.uy
- Brunner, J. J. (s.f.). *Competencias para la vida*. Recuperado el 15 de Marzo de 2010, de <http://ri.conicyt.cl/575/article-14208.html>
- Castro, Y. M. (s.f.). *La evaluación de la competencia profesional. Una forma de identificación de necesidades de aprendizaje*. Recuperado el 2 de Mayo de 2010, de <http://www.ucmh.sld.cu/cursos/evacprof.doc>
- Calichs, E. L. (s.f.). *El proceso de formación de las competencias creativas. Una necesidad para hacer más eficiente el aprendizaje de los estudiantes universitarios*.

- Recuperado el mayo de 2010, de <http://www.gestiopolis.com/canales7/eco/formacion-de-competencias>
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior UNESCO. (1998). Paris.
- Conferencia mundial sobre la Educación Superior UNESCO, Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. (s.f.). Recuperado el Enero de 2010, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412000000300006&script=sci_arttext
- Cuba UNESCO Oficina Regional. Proyecto Regional de la educación para América . (s.f.). Cuba. . Oficina Regional de Cultura para América Latina y el Caribe. (2003). UNESCO , 38. *Declaración de Bolonia*. (s.f.). Recuperado el enero de 2010, de <http://www.tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=46&Itemid=70>,
- Díaz, A. H. (s.f.). *Una visión contemporánea del proceso enseñanza-aprendizaje*. Recuperado el 8 de Enero de 2010, de . Recuperado el 8 de Enero de 2010, de <http://EPEC.h.cu/bibliomaestria/didacticauniversitaria/UNA%20Vision%genteContemporanea.doc>.
- Díaz, M. d. (2005). Modelo del Proceso Enseñanza- Aprendizaje. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Escobar, M. G. (s.f.). *Entrevista realizada por Mileisy González Rodríguez*. Recuperado el 5 de Marzo de 2010
- Fernández, E. (s.f.). *Competencias y Desarrollo Gerencial*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2009, de <http://www.ehtpe.co.cu/sitiocid/BVINDEXT/Docs/DIRECCION/Competencias%20y%0Desarrollo%20Gerencial.pdf>
- Hernández Moreno, E. (2004). El patrimonio cultural y natural como núcleo básico en el Licenciado en Estudios Socioculturales. UCf. *En M. Gonzalez, Tesis en Opción de grado Científico de Master en Educación* , 120.
- Landaburo, M. I. (2010). *"Políticas culturales en Cuba"*. (ISA, Ed.) La Habana: Centro Nacional de Superación de la Cultura.
- López, E. (2005). *Ética de la comunicación: una propuesta de inclusión*.
- Mapa de Competencias Genéricas de la UNED. (s.f.). Recuperado el 6 de Enero de 2010, de <http://www.tuning.unideusto.org/>

- Masseilot, H. (s.f.). *Competencias Laborales y procesos de certificación ocupacional*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2010, de <http://www.cinterfor.org.uy>
- Marshall, J. G. (s.f.). *Competencias para profesionales de la información del siglo XXI*. Recuperado el 12 de Febrero de 2010, de <http://www.sla.org/documents/competenciasespañol.doc>
- Marchán, S. D. (2009). Las competencias profesionales del graduado de Estudios Socioculturales. (R. P. Rodríguez, Entrevistador)
- Marchán, S. D. (14 de abril de 2012). El tema de las políticas culturales en la carrera de Estudios Socioculturales. (F. R. Sánchez, Entrevistador)
- Moreno., E. H. (2008). *Las competencias Profesionales en la carrera de Estudios Socioculturales en la Universidad de Cienfuegos*. CPPC.
- Núñez Martínez, M. C. (2002). Evaluación de la competencia profesional del técnico en Farmacia Dispensarial. Una propuesta metodológica”.
- Pina, F. H. (2005). Pina, F. H. (Abril del 2005). La Evaluación de los alumnos en el contexto de la Evaluación de la calidad de las universidades. *Revista de Investigación Educativa*, 25-50.
- Pla López, R. (2002). Modelo del profesional de la educación basado en Competencias para asumir las tendencias integradoras de la escuela contemporánea la escuela. En *Universidad Pedagógica de Ciego de Ávila* (pág. 65). (2010-2015).
- Proyecto Tuning. (s.f.). Recuperado el Enero de 2010, de <http://www.tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=46&Itemid=70>
- Proyecto Tuning Alfa, A. L. (s.f.). Recuperado el Enero de 2010., de <http://www.tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=46&Itemid=70>
- Ramírez, J. H. (s.f.). *Competencias Profesionales créditos académicos y sistemas de evaluación*. Recuperado el 6 de Mayo de 2010, de jorgeecaes@universia.net.co
- Rodríguez, M. G. (2008). “Competencias profesionales del Licenciado en Estudios Socioculturales para el trabajo con las áreas fundamentales del Patrimonio Cultural y Natural.

- Ruiz, M. C. (15 de abril de 2012). La ubicación de los graduados de sociocultural en el sector de la cultura. (F. R. Sánchez, Entrevistador)
- San Juan Bosh, M. A. (2004). Las competencias profesionales básicas del especialista en Medicina General Integral: una propuesta metodológica de evaluación en el municipio de Cienfuegos.
- Sarzoza Herrera, S. (2007). *Enfoques de Aprendizaje y Formación en Competencias en Competencias en Educación Superior*.
- Segredo Pérez, A. M. (s.f.). Diseño curricular por competencias. Recuperado el enero de 2010, de <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev3.htm>. (enero de 2010).
- Soler Marhán, S. D. (2008). El análisis de documentos en las investigaciones del Patrimonio Cultural. Cienfuegos: CPPC.
- Sosa, M. C. (9 de abril de 2012). Las políticas culturales en la carrera de Estudios Socioculturales. (F. R. Sánchez, Entrevistador)
- Vecino Alegret, F. (2004). "A 40 años de la Reforma Universitaria. *Clausura al coloquio "A 40 años de la Reforma Universitaria*.
- Zayas, C. M. (2009). El Diseño Curricular en la Educación Superior en Cuba. Recuperado el 10 de febrero de 2010, de <http://. Pedagogía Univeitaria>.

ANEXO No. 1

Tabla de Disciplinas y Asignaturas de la Especialidad de Estudios Socioculturales.

Disciplinas	Asignaturas	Semestres	Relación de habilidades entre Disciplinas y Asignaturas.	Observaciones
Lengua Inglesa	*Inglés I *Inglés II *Inglés III *Inglés IV.	I II III IV	<p>Expresión oral:</p> *Comunicarse *Expresar *Argumentar	*Esta disciplina en el sistema de habilidades plantea las habilidades por separado
			<p>Comprensión auditiva:</p> *Captar *Distinguir *Aplicar *Desarrollar	*La actividad docente está enfocada en una habilidad específica.
			<p>Comprensión de lectura:</p> *Captar *Aplicar *Distinguir *Abordar *Valoración crítica	*No se plantean en las asignaturas habilidades en función de lograr la competencia de manera integral.
			<p>Expresión escrita:</p> *Comunicar	

Teoría Filosófica y Sociopolítica	*Historia de la Filosofía	I		*Esta Disciplina reúne habilidades específicas para cada Asignatura por separado. * No enfocan las habilidades en competencias, para que el alumno logre integrarlas todas.
	*Filosofía y Sociedad I	II	* Analizar	
	*Filosofía y Sociedad II	III	* Interpretar	
	*Pensamiento filosófico y social contemporáneo	IV	* Expresar *Valorar *Evaluar *Aplicar	
	* Sociedad y religión	V	*Enjuiciar *Desarrollar	
	* Ética, cultura y sociedad	VI	*Utilizar *Elaborar	
	* Estética	VII	*Integrar	
	* Ecología y sociedad * Teoría Sociopolítica	VII VIII	*Enfrentarse	
Información	*Organizaciones de Información (op)	I	* Identificar	* Esta disciplina forma al estudiante de acuerdo a cada asignatura en habilidades determinadas. * No orientan conjuntos de habilidades para lograr la competencia en el estudiante.
	* Organización de la información (op)	III	*Realizar *Establecer	
	* Archivística (op)	V	*Generalizar	
	* Análisis de información (op)	VIII	*Precisar	
Economía Política	* Economía Política I	III	* Analizar con mayor	* Estas dos asignaturas vistas

	* Economía Política II	IV	capacidad. * Interpretar, mostrando capacidades para comprender y transformar. * Expresar con capacidad creativa. *Explicar * Definir *Conocer *Evaluar *Comprender *Argumentar *Defender	cada una independientemente, trabajan habilidades que en ciertos casos combinan con capacidades pero no logran la competencia integral que debe reunir la Disciplina en la formación del estudiante.
Comunidad y Cultura	*Metodología y práctica del trabajo social comunitario * Cultura Popular Tradicional * Taller de juego y creatividad	IX IX	*Realizar *Diseñar y Ejecutar * Identificar * Utilizar *Respetar y Preservar *Revitalizar y Rescatar *Insertar *Contribuir *Adquirir y Desarrollar	* El conjunto de asignaturas mide habilidades cada una por su parte y no logra desde la Disciplina reunir las todas para formar competencias en el estudiante.
Patrimonio	*Evaluación y tendencias del	I	* Analizar *Pronosticar	*Esta es una Disciplina que

				para formar la competencia en el estudiante, porque las desarrolla de manera aislada.
Preparación para la Defensa	*Preparación para la Defensa	IV	<ul style="list-style-type: none"> * Analizar * Valorar * Explicar * Describir * Interpretar 	*En la Disciplina se observan las habilidades alejadas, por tanto la asignatura las evalúa separadas también.
Intervención Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> * Instituciones Socioculturales * Investigación Sociocultural I * Investigación Sociocultural II * Investigación Sociocultural III * Investigación Sociocultural IV * Trabajo de Diploma 	<ul style="list-style-type: none"> II III y IV V y VI VII y VIII IX X 	<ul style="list-style-type: none"> *Caracterizar * Evaluar * Elaborar * Realizar *Definir *Establecer *Determinar *Consolidar * Realizar *Perfeccionar *Estructurar 	* La Disciplina no agrupa todas las habilidades, de manera que el estudiante logre la competencia, excepto en el caso del Trabajo de Diploma, pues, es el único momento donde el estudiante desarrolla todo el compendio de habilidades de manera conjunta.
Planificación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> * Teorías del Desarrollo * Economía Regional 	<ul style="list-style-type: none"> VII VIII 	<ul style="list-style-type: none"> * Utilizar * Argumentar * Explicar para medir y evaluar *Enjuiciar 	* La Disciplina no alcanza combinar las habilidades de forma integral para lograr la

			<ul style="list-style-type: none"> *Construir * Interpretar * Caracterizar 	competencia en el estudiante.
Teoría y Metodología Social	* Estadística	II	* Realizar	* Ésta, al igual que las anteriores, reúne una serie de habilidades, todas se observan independientemente y no en relación, para lograr formar la competencia desde la asignatura a la Disciplina en general.
	*Metodología de la Investigación Social I	III	*Procesar	
	*Metodología de la Investigación Social II	IV	*Incorporar	
	* Demografía	IV	*Accionar	
	* Psicología general	V	*Diseñar	
	* Psicología Social I	VI	* Evaluar	
	*Estudio de comunidades I	V	*Seleccionar	
	* Estudio de comunidades II	VI	* Elaborar	
	*Antropología Sociocultural	V	*Procesar	
	* Sociología de la Cultura	VI	*Ordenar	
*Teoría de la Comunicación Social	VIII	*Describir		
			*Aplicar	
			*Dominar	
			* Identificar	
			* Caracterizar	
			*Discernir	
			*Distinguir	
			*Reconocer	
			*Relacionar	
			*Fundamentar	
			*Manejo	
			*Explicar	
			*Comprender	
			*Argumentar	
Historia y Cultura	*Apreciación del Arte	I	*Actualizar	*Ésta Disciplina contiene varias asignaturas, en las cuales, se observan las habilidades cada
	*Apreciación de la Literatura	II	*Comprensión	
	*Cultura	III	* Analizar	
			*Reconocer	
			* Identificar	

Latinoamericana y del Caribe I			* Interpretar	una por su lado y no se manejan simultáneamente, para poder formarle la competencia al estudiante.
* Cultura Latinoamericana y del Caribe II	IV		*Explicar	
* Cultura cubana I	V		*Preparar	
* Cultura cubana II	VI		* Realizar	
* Cultura cubana III	VII		*Exponer	
* Historia de Cuba I	V		*Ejercitar	
* Historia de Cuba II	VI		*Impartir	
* Historia Regional	VIII		*Participar	
*Literatura Cubana (op)	I		*Ofrecer	
*Arte Cubano (op)	III		*Aplicar	
* Cine Cubano (op)	V		*Consolidar	
* Teatro Cubano (op)	VII		*Clasificar	
* Cultura Regional (op)	VII		*Comprender	
* Música cubana (op)	VIII		* Valorar	
*Fuentes Históricas Regionales(op)	VIII		*Desarrollar	
			* Elaborar	
			*Mostrar	
			*Mantener	
			*Percibir	
			* Expresar	
			*Emitir	
			*Buscar	
			*Ejercer	
			*Relacionar	
			*Descubrir	

Tomado del Trabajo de Mileysis

ANEXO No. 2

Métodos y técnicas utilizadas.

Técnicas empleadas	Variables	Objetivos.	Dimensiones.	Fase de la Investigación
Análisis de documentos.	Competencias profesionales	Fundamentar las características históricas y contextuales en que surgen y se desarrollan las competencias.	- Histórica	Antecedentes históricos.
		Analizar los diferentes tratamientos que se les dan a las competencias.	-Histórica. -Social.	
		Precisar el concepto cubano dado en las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002	-Sociocultural	Antecedentes.
	Desempeño en la Dirección Provincial de Cultural de Cienfuegos.	Analizar el calificador de cargos para el Licenciado en Estudios Socioculturales, contemplado por el MTSS.	- Profesional - Pedagógica.	Antecedentes y desarrollo.
		Analizar los aspectos a tener en cuenta en la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.	-Profesional. -Institucional.	
	Currículo.	Evaluar el currículo de la carrera respecto al programa de la disciplina Sociología de la Cultura y Cultura Cubana	-Profesional -Pedagógica.	Antecedentes y desarrollo.

Entrevista a egresados	Competencias profesionales.	Valorar las opiniones de los egresados en cuanto a las competencias propuestas para el trabajo en Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos.	-Profesional -Social.	Desarrollo Conclusiones
	Currículo	Conocer el estado de satisfacción con respecto a la preparación curricular de la carrera y su utilidad en cuanto al trabajo de la cultura	-Social -Profesional -Institucional -Cultural	Desarrollo Conclusiones.
	Desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	Analizar la relación práctica de Currículo-desempeño en las áreas fundamentales de la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Social -Profesional -Institucional	Desarrollo Conclusiones
		Fundamentar desde la práctica las deficiencias del currículo de la carrera con respecto a las competencias para el desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Pedagógica --Profesional	
Entrevista a especiositas, dirigentes y funcionarios	Competencias profesionales	Identificar según opiniones de los directivos y especialistas, las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Profesional -Pedagógica -Social.	Desarrollo Conclusiones
	Currículo	Valorar opiniones en cuanto al conocimiento curricular obtenido por los egresados y su utilidad en la práctica en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Social -Pedagógica -Profesional -Institucional.	Desarrollo Conclusiones

	Desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	Valorar las opiniones y prioridades de los directivos y especialistas en cuanto al desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Social -Profesional -Institucional -Cultural.	Desarrollo Conclusiones.
Entrevista a informantes claves.	Competencias profesionales	Identificar según opiniones, posibles competencias a desarrollar en los estudiantes de la carrera para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos Valorar opiniones en cuanto a la importancia de la educación por competencias para el trabajo en. en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Pedagógica -Profesional -Social.	Desarrollo Conclusiones.
	Currículo	Evaluar opiniones con respecto a los contenidos curriculares de la carrera y específicamente la asignatura de Sociología de la Cultura y Cultura Cubana Valorar opiniones respecto al tratamiento de las habilidades y el posible tratamiento de las competencias en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	-Pedagógica -Social -Profesional.	Desarrollo Conclusiones.
	Desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de	Analizar la relación currículo – desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos .	-Pedagógica -Social -Profesional.	Desarrollo Conclusiones.

	Cienfuegos	Analizar la relación entre las necesidades institucionales y los conocimientos adquiridos en la Universidad.	-Pedagógica -Social -Profesional -Institucional.	
--	------------	--	---	--

Anexo No. 3

Operacionalización de las Unidades de Análisis

Unidades de Análisis	DIMENSIONES	INDICADORES
Competencias Profesionales	Histórica	<ul style="list-style-type: none"> • Características históricas y contextuales en que surgen. • Nivel de visión de las modificaciones y transformaciones que ha tenido el concepto de competencias.
	Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de conocimientos, habilidades, comportamiento del profesional para la Dirección Provincial de Cultura. • Técnicas y procedimientos empleados en el área fundamental de la Dirección Provincial de Cultura. • Acercamiento a las competencias de la Dirección Provincial de Cultura.
Currículo	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto de surgimiento del currículo de la carrera. • Evaluación de las modificaciones y transformaciones realizadas al currículo en relación a la disciplina Sociología de la Cultura y Cultura Cubana • Nivel de percepción por los estudiantes. • Métodos y procedimientos utilizados en el tratamiento de las asignaturas y los niveles de integración de los estudiantes al sistema institucional. • Caracterización de las competencias para Dirección Provincial de Cultura.
Desempeño en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos	Sociocultural Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la relación currículo-desempeño para la Dirección Provincial de Cultura. • Contextualización del desempeño real del graduado en la Dirección Provincial de Cultura.

Anexo No. 4

Cuestionario a aplicar a egresados.

Cuestionario de Competencias Profesionales para la carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales en la Dirección Provincial de Cultura.

A continuación se presenta una serie de cuestiones que tienen que ver con las competencias que pueden ser importantes para el buen desempeño de su profesión. (Esta propuesta de cuestionario ha sido adaptada a la carrera de Licenciatura de Estudios Socioculturales, según el cuestionario de competencias genéricas de la UNED).

Por favor conteste a cada una de las preguntas. Las respuestas pueden ser de gran utilidad para la mejora de la planificación de su carrera de cara a los futuros egresados.

Marque con una X la respuesta que considere oportuna:

(Agradecemos sinceramente su colaboración)

Nombre y apellidos: _____

Carrera: _____

Curso de graduación: _____ Edad: _____ Género: _____

1- ¿Cree que la formación que recibió en la Universidad fue la más adecuada para el trabajo con las Políticas Culturales?

1. Mucho _____

2. Bastante _____

3. Algo _____

4. Poco _____

5. Nada _____

2- ¿Cómo valora las posibles salidas profesionales de la carrera?

1. Muy pocas _____

2. Pocas _____

3. Algunas _____

4. Bastantes _____

5. Muchas _____

3- Teniendo en cuenta el puesto que ocupa o que se pretende que ocupe, Ud. en el proceso formativo adquirió todo lo necesario para desempeñarlo.

- 1. Mucho _____
- 2. Bastante _____
- 3. Algo _____
- 4. Poco _____
- 5. Nada _____

4- Considera el trabajo las Políticas Culturales como una de las salidas profesionales más interesantes de su carrera.

- 1 _____ Mucho
- 2 _____ Bastante
- 3 _____ Algo
- 4 _____ Poco
- 5 _____ Nada

5- Teniendo en cuenta que recibió algunas de las asignaturas de la Teoría y Metodología de la Investigación Social, considera que estas fueron importantes en su formación para el conocimiento y empleo de las políticas culturales.

- 1_____ Mucho
- 2_____ Bastante
- 3_____ Algo
- 4_____ Poco
- 5_____ Nada

- ¿Por qué?

6- Considera UD que fue suficientemente enseñada la política de la Revolución Cubana en función de su desempeño futuro en la Dirección Provincial de Cultura:

- 1_____ Mucho
- 1_____ Bastante
- 3_____ Algo
- 4_____ Poco
- 5_____ Nada

7- Cree oportuno y provechoso que estas disciplinas se ajustaran más a las políticas culturales e institucionales del territorio

- 1____ Mucho
- 2____ Bastante
- 3____ Algo
- 4____ Poco
- 5____ Nada

- ¿Por qué?

8. Responde su profesión actual a algunas de las áreas de la Dirección Provincial de Cultura:

_____ SI _____ NO.

a) En caso afirmativo:

- Estima que la carrera lo preparó para el desempeñar satisfactoriamente su puesto.

- 1 ____ Mucho
2. ____ Bastante
3. ____ Algo
4. ____ Poco
5. ____ Nada

9. Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- La importancia, en su opinión, que tienen las competencias para el ejercicio de su profesión.
- El nivel en que cree que las competencias se han desarrollado durante sus estudios en la Universidad.

Puede utilizar los espacios en blanco para incluir alguna competencia que considere importante y que no aparezca en el listado.

UTILICE POR FAVOR LA SIGUIENTE ESCALA			
1- Nada	2- Poco	3- Bastante	4- Mucho

Competencias.		Importancia	Nivel
1	Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural		
2	Conocimiento de técnicas de negociaciones		
3	Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.		
4	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia y con diferentes tipos de públicos en los procesos culturales.		
5	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica cultural y de dirección		
6	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales		
7	Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales		
8	Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.		
9	Capacidad para evaluar informes de cualquier tipo		
10	Capacidad para la gestión cultural a nivel de la organización		
11	Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.		
12	Capacidad para tomar decisiones en la selección y valoración de actividades principales y estratégicas.		
13	Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.		
14	Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y naturales.		

15	Capacidad de proyectar y conducir cualquier tipo de visita al sistema institucional de la cultura.		
16	Capacidad para proyectar e implementar eventos		
17	Capacidad de síntesis		
18	Capacidad para orientar resultados		
19	Capacidad de razonamiento lógico		
20	Capacidad de Coordinación		
21	Capacidad de expresión y comunicación		
22	Capacidad de imaginación		
23	Capacidad de atención concentrada		
24	Capacidad de atención distribuida		
25	Capacidad de persuasión		
26	Memoria a largo inmediato plazo		
27	Concentración mental.		
28	Honestidad y discreción		
29	Capacidad de mando		
30	Capacidad para liderar grupos de trabajo		
31	Capacidad de escucha		
32	Sentido de pertenencia		
33	Profesionalidad		
34	Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales		
35	Habilidades de formación y capacitación de especialistas en Programas Culturales		

36	Habilidades en el manejo de la computación para el trabajo de programación cultural y evaluación de proyectos y programas culturales.		
37	Habilidades para buscar y analizar información provenientes de fuentes diversas áreas del conocimiento necesaria para el trabajo con las estrategias de las políticas culturales		
38	Habilidades para proyectar y evaluar reuniones y formas de organización de trabajos culturales productivas		
39	Habilidades para el manejo de conflictos , toma de decisiones y solución de problemas		
40	Habilidad para delegar correctamente		
41	Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.		
42	Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyecto socioculturales y artísticos		
43	Habilidad para trabajar en un contexto internacional.		
44	Habilidad para transmitir ideas		
45	Facilidad para cambiar rápidamente de tarea		
46	Carisma para el dialogo y la relación con artistas y creadores		
47	Nivel de actualización político-ideológica y artística		
48	Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico		
49	Liderazgo social y metodológico.		
50	Dominio de más de un idioma		

10. Por favor a continuación elija y ordene diez competencias que considere más importantes según su opinión para el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura. Para ello escriba el número del ítem en los cuadros que aparecen debajo. Marque en la primera casilla la competencia que considera, en primer lugar, la más importante. En la segunda casilla señale la segunda competencia más importante y así sucesivamente.

Prioridad	Número de ítems (competencias)
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	

ANEXO No. 5
Guía de entrevista a especialistas y directivos.

1. ¿Qué es para usted el desempeño laboral satisfactorio en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos?

2. Según su opinión: ¿Existe correspondencia entre el desempeño y el conocimiento que adquiere el egresado en la universidad?

3. Pudiera usted decir la relación que existe entre las instituciones empleadoras y la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, para formar egresados con desempeños que necesiten éstas mismas.

4. ¿Valora que el currículo existente, reúne todas las disciplinas necesarias para formar profesionales competentes? ¿Por qué?

5. Considerando que el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura es una de las posibles salidas profesionales del recién graduado:
 - a. Cree que las disciplinas que trabajan políticas culturales en la carrera, resuelven su preparación para su futuro trabajo en la Dirección Provincial de Cultura.
 - b. Respecto a esto, tiene alguna sugerencia como posible solución.

6. Teniendo en cuenta que las competencias profesionales están a un mayor nivel que las habilidades a desarrollar en los estudiantes desde el currículo de la carrera, pues éstas incluyen: saber, saber ser, saber hacer y saber convivir,
 - a. ¿Cuáles competencias considera importantes, de manera general, a desarrollar en el estudiante para un desempeño eficaz?
 - b. ¿Cuáles considera para el trabajo con las políticas culturales en la Dirección Provincial de Cultura?

ANEXO No. 6**Resultados de entrevistas a graduados.**

No	Competencias	Opinan	%
1	Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural	14	93%
2	Conocimientos básicos para programar, evaluar e implementar estrategias culturales.	11	73%
3	Capacidad para tomar decisiones en la selección y valoración de actividades principales y estratégicas.	10	67%
4	Habilidad para trabajar en diferentes contextos socioculturales, políticos, económicos, ideológicos y artísticos.	10	67%
5	Capacidad de expresión y comunicación	9	60%
6	Capacidad y habilidad para evaluar programas y proyectos culturales	9	60%
7	Capacidad para proyectar, implantar y evaluar estrategias en las diferentes áreas de resultado clave de la Dirección Provincial de Cultura.	9	60%
8	Habilidad para delegar correctamente	9	60%
9	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario en los procesos de diagnóstico, implementación y evaluación de políticas y programas culturales	9	60%
10	Capacidad para orientar, gestar y evaluar proyectos socioculturales comunitarios.	8	53%
11	Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos, interpretativos, formativos y creativos en los diferentes contextos artísticos, históricos culturales y naturales.	8	53%
12	Capacidad crítica estética, investigativa y programadora.	7	47%
13	Habilidades investigativas en las áreas que exige el diagnóstico, programación, animación cultural e implementación de Programas Culturales	6	40%
14	Habilidades para elaboración de estrategias en los programas y proyecto socioculturales y artísticos	6	40%
15	Pensamiento integral, complejo y crítico para las actividades de trabajo en la Dirección Provincial de Cultura en el orden de las políticas y de orientación del trabajo metodológico	6	40%

ANEXO No. 7

Resultados del cuestionario a directivos y especialistas de experiencia

No	Cuestionario
1	<p>¿Qué es para usted el desempeño laboral satisfactorio en la Dirección Provincial de Cultura de Cienfuegos?</p> <p>Solo el 30 % de los directivos y especialistas entrevistados, conocen que es el desempeño satisfactorio en la DPC por lo que se infiere que no existe conocimiento de lo que son las potencialidades de estos graduados en el sector de la cultura.</p>
2	<p>Según su opinión: ¿Existe correspondencia entre el desempeño y el conocimiento que adquiere el egresado en la universidad?</p> <p>El 70 % de los especialistas y directivos con experiencia entrevistados, plantean que no existe relación entre los conocimientos y la preparación de estos graduados de Estudios Socioculturales y el desempeño en la DPC, lo que demuestra que aún cuando no conocen de las potencialidades de los mismos, sí saben determinar de la preparación de estos para enfrentar el trabajo cultural en la DPC.</p>
3	<p>Pudiera usted decir la relación que existe entre las instituciones empleadoras y la carrera de la Licenciatura en Estudios Socioculturales, para formar egresados con desempeños que necesiten éstas mismas.</p> <p>Un 90 % de los especialistas y directivos entrevistados opinan que la relación existente entre las instituciones culturales principalmente la DPC como fuente empleadora de los egresados y la carrera de Estudios Socioculturales aunque existe pudiera estar mejor concebida y obtenerse mejores resultados desde que el mismo estudiante comienza su carrera y en las prácticas preprofesionales</p>
4	<p>¿Valora que el currículo existente, reúne todas las disciplinas necesarias para formar profesionales competentes? ¿Por qué?</p> <p>6 de los directivos y especialistas entrevistados o sea el 60 % opina que el currículo existente no reúne todas las disciplinas necesarias para formar profesionales competentes porque no se trabajan las políticas culturales ni otras disciplinas como la animación cultural, marketing, industrias culturales, la programación y la comunicación cultural, la economía de la cultura entre otras.</p>
5	<p>Considerando que el trabajo en la Dirección Provincial de Cultura es una de las posibles salidas profesionales del recién graduado</p>
5 a	<p>Cree que las disciplinas que trabajan políticas culturales en la carrera, resuelven su preparación para su futuro trabajo en la Dirección Provincial de Cultura.</p> <p>El 50 % de los directivos y especialistas entrevistados opina que las disciplinas</p>

	<p>que trabajan las políticas culturales en la carrera no resuelven la preparación para el futuro trabajo en la DPC (téngase en cuenta que estos entrevistados en alguna medida han tenido o tienen relación con la carrera porque son o han sido profesores en la misma) los restantes no han tenido acceso o desconocen el currículo</p> <p>Con relación a este cuestionamiento también se ha opinado por un 30 % de los entrevistados que no solo depende de las disciplinas que trabajan las políticas culturales, para el futuro desempeño del graduado en la DPC, pues depende también del interés manifiesto del propio estudiante.</p>
5 b	<p>Respecto a esto, tiene alguna sugerencia como posible solución.</p> <p>Un 30 % opina que deben ampliarse los contenidos sobre políticas culturales y las dinámicas del trabajo cultural en la DPC.</p>
6	<p>Teniendo en cuenta que las competencias profesionales están a un mayor nivel que las habilidades a desarrollar en los estudiantes desde el currículo de la carrera, pues éstas incluyen: saber, saber ser, saber hacer y saber convivir,</p>
6 a	<p>¿Cuáles competencias considera importantes, de manera general, a desarrollar en el estudiante para un desempeño eficaz?</p> <p>El 70 % considera que las competencias que deben trabajarse y desarrollar en el estudiante deben ser: Capacidad para promover la cultura, Capacidad para la comunicación y la evaluación, Capacidad para el análisis, Capacidad para enfrentar el cambio y las transformaciones, Capacidad para sentir el trabajo como necesidad, Capacidad de demostrar lo que se es y lo que se sabe, Capacidad para enfrentar las dificultades, entre otras.</p>
6b	<p>¿Cuáles considera para el trabajo con las políticas culturales en la Dirección Provincial de Cultura?</p> <p>De ellas el 30 % plantea que las más importantes son: Capacidad para la comunicación y la evaluación, Capacidad para el análisis, Capacidad para enfrentar el cambio y las transformaciones, Capacidad para enfrentar las dificultades.</p>