

**REVISIÓN**

Recibido: 26/11/2020 | Aceptado: 14/11/2021

**Aproximación teórica a los perfiles cognoscitivos, funcionales y éticos del gestor sociocultural para el desarrollo.**

**Theoretical approach to the cognitive, functional and ethical profiles of the sociocultural manager for the development.**

Pedro Ernesto Frías Martí [[pfriasm@udg.co.cu](mailto:pfriasm@udg.co.cu)]

*Máster en Trabajo Social. Prof. Auxiliar.  
Universidad de Granma. Bayamo, Cuba.*

**Resumen**

La licenciatura en Gestión Sociocultural para el Desarrollo es de reciente creación, solo tiene cinco años de fundada y es el resultado del perfeccionamiento de la carrera de Estudios Socioculturales. Es la primera carrera de segunda generación en las Ciencias Sociales, no es disciplinar como la Sociología, la Filosofía, la Economía, la Psicología, sino multidisciplinar e incluso transdisciplinar ya que utiliza profesionalmente los saberes de todas estas ciencias para comprender y actuar mejor ante los problemas sociales. En el documento oficial del modelo del profesional no se definen claramente las competencias profesionales, ni las funciones, así como el perfil ético de este nuevo profesional. De ahí que la intención de escribir este artículo, surge de la necesidad de señalar las competencias, las funciones y los rasgos o perfiles éticos que debe tener un gestor sociocultural para el desarrollo para poder encauzar el desarrollo local. Por tanto, este trabajo servirá a los colectivos de carreras, así como al eslabón del año académico para trabajar con estos aspectos medulares en el proceso de formación y elaboración de la estrategia educativa en todas sus dimensiones, en aras de lograr un egresado que posea cualidades personales, cultura y habilidades profesionales que le permitan desempeñarse con responsabilidad social y que propicie su educación para toda la vida.



**Palabras claves:** gestión sociocultural; competencias profesionales; funciones; perfil ético.

### **Abstract**

The degree in Sociocultural Management for Development is of recent creation, it is only 4 years old and is the result of the improvement of the Sociocultural Studies career. It is the first second-generation career in Social Sciences, it is not disciplinary such as Sociology, Philosophy, Economics, Psychology, but multidisciplinary and even transdisciplinary since it uses professionally the knowledge of all these sciences to understand and act better before social problems. The official document of the professional model does not clearly define the professional competencies, nor the functions, thus as the ethical profile of this new professional. Hence, the intention of writing this article arises from the need to indicate the competences, functions and ethical traits or profiles that a sociocultural manager for development must have in order to channel local development. Therefore, this work will serve to the career groups, as well as the link of the academic year to work with these core aspects in the process of training and development of the educational strategy in all its dimensions for the sake of achieving a graduated who possesses personal qualities, culture and professional skills that allow him to perform with social responsibility and that fosters his education for life.

**Keywords:** sociocultural management; professional competencies; functions; ethical profile.

### **Introducción**

Desde el mismo triunfo de la Revolución Cubana, el trabajo sociocultural comunitario constituye una de las principales preocupaciones del nuevo proyecto social. Múltiples y variadas experiencias se han desarrollado a lo largo de estos 60 años. La mayoría, dirigidas a la satisfacción



de necesidades tanto materiales como espirituales inmediatas o de propuestas de transformación y desarrollo de la vida de la población. Los ejemplos más evidentes constituyeron los distintos programas y proyectos de desarrollo, en el que se destaca el Plan de Desarrollo Integral de la Montaña, más conocido como Plan Turquino.

En el siglo XXI ante las complejidades del tejido económico social y las profundas transformaciones políticas económicas y sociales que determinan asumir una estrategia de supervivencia y desarrollo donde a lo local le corresponde un papel significativo y primordial, se plantea un nuevo reto a la Educación Superior: la necesidad de formar un profesional de perfil amplio en el campo de las ciencias sociales y de las humanidades, que tenga como centro de su quehacer el trabajo comunitario y la gestión sociocultural.

Surgió entonces la carrera de Estudios Socioculturales con el objetivo de formar un profesional de pregrado dirigido a formar un profesional comprometido socialmente, capaz de utilizar, con enfoque interdisciplinar, los recursos de las ciencias sociales y las experiencias del trabajo cultural para propiciar la potenciación de iniciativas o proyectos que favorezcan la producción de cambios en la realidad sociocultural y que contribuyan a la elevación de la calidad de vida y el protagonismo de la población en dicha transformación.

Su concepción ocurre en el marco de los intentos del país por enfrentar el Período Especial y en el contexto de las grandes afectaciones que se produjeron en la vida material y espiritual de la sociedad. Más tarde, producto del perfeccionamiento de los planes de estudio y la nueva concepción del plan E, se perfecciona y convierte en Gestión Sociocultural para el Desarrollo. En el documento oficial donde se define el modelo del profesional no se declaran las competencias, funciones del nuevo egresado así como los perfiles éticos de estos.



De ahí que la intención de escribir este artículo, surge de la necesidad de señalar las competencias, las funciones y los rasgos o perfiles éticos que debe tener un gestor sociocultural para el desarrollo, con el propósito de poder encauzar el desarrollo local.

El profesional de la gestión sociocultural para el desarrollo local debe caracterizarse por el compromiso con su pueblo, lo que significa contribuir a la concienciación de sus necesidades, ofreciéndole, al mismo tiempo, las herramientas necesarias que faciliten su autonomía y protagonismo Rivero (2003).

La gestión sociocultural para el desarrollo requiere de un profesional o especialista con una rigurosa formación que permita una interpretación científica e integral de la realidad y, a la vez, desarrolle capacidades de coordinar, incluir o sugerir las iniciativas, proyectos y programas de desarrollo, que impliquen oportunos cambios en el ámbito psicosocial y sociocultural. Debe contribuir, además, a potenciar procesos de construcción creativa, desplazados hasta la cotidianidad que favorezcan la mejora de la calidad de vida.

### **Desarrollo**

En el documento oficial que caracteriza el modelo del profesional de la carrera de Estudios Socioculturales (MES, 2002) se plantea:

“La Licenciatura en Gestión Sociocultural para el Desarrollo, es el resultado del perfeccionamiento de la carrera de Estudios Socioculturales, iniciada en 1999 de forma experimental en la Universidad “Carlos Rafael Rodríguez” de Cienfuegos y la Escuela Nacional del PCC “Nico López” y a partir del curso 2000-2001 se fue asumiendo por universidades del país tanto en la modalidad presencial (16 CES) como en la semipresencial (18 CES) en el plan de estudios “C” de la misma” (p.4.)

En el período subsiguiente se produjo la ampliación del desarrollo de la carrera a todos los



municipios del país, mediante el proceso de universalización de la Educación Superior, con lo cual se sumaron miles de estudiantes, vinculados significativamente a los programas de la batalla de ideas (Modelo del profesional, MES, 2001)

Pero ya entonces se pusieron de manifiesto criterios acerca de la pertinencia de la carrera que trajo consigo, a partir de una indicación del MES, establecida en abril de 2011, el inicio de un proceso de perfeccionamiento sin precedentes en la Educación Superior, que llevó la transformación de la carrera no solo en lo relativo al perfeccionamiento de la pertinencia de los contenidos y el diseño curriculares sino ,incluso, a la pertinencia del cambio de nombre, proceso que coincidió con la conformación de los planes “E”; lo que contribuyó a adecuar los cambios señalados que venían realizándose, a los nuevos requerimientos del perfeccionamiento de la Educación Superior en el país.

De esta forma la Licenciatura en Gestión Sociocultural para el Desarrollo se presenta, en correspondencia con las características del eslabón base de la profesión, como un programa de formación de pregrado dirigido a preparar un profesional comprometido socialmente y capaz de atender e incidir, con las herramientas profesionales y modos de hacer procedentes de las diversas ciencias sociales, en los aspectos socioculturales presentes en los proyectos, acciones y procesos dirigidos al desarrollo social, principalmente a escala local y comunitaria.

Esta profesión es el resultado de una visión holística, consecuente con el proyecto social cubano que asume el desarrollo como proceso multilateral dirigido a construir un socialismo próspero y sostenible, y por ello, esencialmente sociocultural; se requiere entonces de una atención profesional sostenida sobre los aspectos culturales espirituales en su sentido amplio, que se manifiestan en la actividad cotidiana de los sujetos sociales implicados y cuya atención debe



ser, inevitablemente, objeto de la gestión del desarrollo.

La carrera comenzó en la universidad de Granma en el curso 2001- 2002 con una matrícula de 24 estudiantes y un claustro formado mayoritariamente por profesores del Dpto. de Marxismo Leninismo, de Idiomas, y los egresados de las carreras de Sociología, Psicología, Derecho y de Artes y Letras, fundamentalmente procedentes de la Universidad de Oriente. Esto provocó, en sus inicios, un desajuste en la formación de los estudiantes pues cada uno de estos profesionales defendía aspectos de su profesión e inocularon en los estudiantes ideas dañinas sobre su futuro, pues les decían que “ellos no serían investigadores, ni sociólogos, por solo mencionar algunos campos. Todo esto tenía su fundamento en que la comisión nacional de la carrera no definió, desde sus inicios, el contenido esencial sobre qué eran los estudios socioculturales, es decir, no existía consenso sobre la definición del verdadero campo de estudio de los Estudios Socioculturales, aunque se dieron algunas definiciones como las de Martínez (2010) y Freyre (2013) entre otros.

“El término sociocultural invita a pensar en dos realidades objeto de estudio científico: la sociedad y la cultura, lo social y lo cultural. Quizás convendría hablar más bien del enfoque sociocultural de los procesos sociales y culturales, no sin antes hablar hasta qué punto es admisible hacer una demarcación ontológica radical de estas realidades”. (Freyre, 2013, p.5)

Martínez (2010) lo definió así:

“El término sociocultural, aunque ambiguo, nos sirve para señalar un ámbito social amplio donde, remitiéndonos a la cultura en sentido amplio y por tanto multifacético, junto a los aspectos generalmente entendidos por culturales (incluidos tanto los artísticos y profesionales como, de forma especial, los tradicionales), se valoren, integradamente, los relativos a la inversión del tiempo libre y la recreación, la práctica del deporte, el entretenimiento, la cultura en cuanto a sistemas sociales de existencia creados y creadores de



cada uno de las personas, grupos y comunidades que los portaban que ha sido llamado frecuentemente, antropología sociocultural.” (Martínez, 2010, p.24 )

Esta situación también tuvo su repercusión negativa en los futuros empleadores, que desde sus inicios no tenían claridad sobre los campos de acción, las funciones y competencias de los futuros egresados. Se puede afirmar que no existió plena claridad de la utilidad y la importancia de este nuevo profesional y de su papel en la sociedad, lo que estaba planteado en los documentos rectores como la necesidad de “propiciar la potenciación de iniciativas o proyectos que favorezcan la producción de cambios en la realidad sociocultural y que contribuyan a la elevación de la calidad de vida y el protagonismo de la población en dicha transformación.” (MES, 2018, p.28)

La formación profesional del gestor del desarrollo desde la perspectiva sociocultural debe tener una notable cultura sobre las herramientas profesionales y modos de hacer de las diversas ciencias sociales sobre los aspectos de los proyectos, estrategias, acciones y procesos dirigidos al desarrollo social, lo que se traduce en la elevación de la calidad de vida de la población y su bienestar social, debe poseer una cultura integral abarcadora desde lo económico y político, teniendo en cuenta además el componente social y artístico, un notable conocimientos de la geografía y de los procesos de desarrollo y subdesarrollo en el mundo y en su propio país.

Debe tener un particular conocimiento de la metodología de la gestión y diseño de proyectos, así como métodos, técnicas y experiencias de desarrollo local comunitario y, por último y no menos importante, una gran ética profesional que lo ponga a salvo de algunas desviaciones y deformaciones que puedan demeritar su labor, eficiencia y la calidad de su quehacer cotidiano.

Las investigaciones socioculturales requieren de un profesional con una rigurosa formación profesional y ética que permita una interpretación científica e integral de la realidad social y a la vez,



desarrolle capacidades de coordinar, incluir o sugerir iniciativas, proyectos y programas de desarrollo, que impliquen oportunos cambios en el ámbito sociocultural ( Rojas, 2013).

El comportamiento ético lo aporta su actitud, es decir, su predisposición para implicarse íntimamente en su actividad con coherencia y su compromiso social; el componente profesional surge de la aptitud, es decir, de la capacidad para entender la complejidad de los territorios y el funcionamiento de todas las herramientas que se necesitan para construir el desarrollo.

Las competencias, según el pedagogo ruso Leontiev, 1981, son:

Las cualidades psíquicas de la personalidad que son condición indispensable para realizar con éxito determinado tipo de actividad. Las capacidades, al igual que las habilidades, siempre están asociadas a una modalidad específica de actividad. Las capacidades no son innatas, tienen su origen social, independiente de lo cual, para el desarrollo de las capacidades existen premisas anatómicas y fisiológicas denominadas aptitudes. Las capacidades se forman y se desarrollan en la medida que se asimilan los conocimientos y se desarrollan las habilidades y los hábitos (Leontiev, 1981, p. 25)

Un buen profesional es competente para servir a las personas para alcanzar un bien interno. Debe ser vocacional para la profesión. Debe creer que la profesión ofrece un bien tan valioso que la sociedad es mejor con él.

Las competencias a formar en los futuros profesionales en Gestión Sociocultural para el Desarrollo son:

- Emplear los recursos que brinda la gestión sociocultural para resolver las problemáticas que afectan el bienestar de las comunidades.
- Potenciar el desarrollo humano individual y colectivo a través de diversas estrategias, proyectos y acciones vinculadas a los programas de desarrollo social.



- Asesorar a los actores sociales mediante la aplicación de los recursos de las ciencias sociales para la prevención de los problemas de los territorios.
- Mediar conflictos y formar equipo multidisciplinar para trabajar conjuntamente en la gestión de proyectos y estrategias de desarrollo.
- Contribuir al desarrollo y al mejoramiento de las políticas sociales con el fin de eliminar paulatinamente las asimetrías y desigualdades.
- Identificar las potencialidades y recursos endógenos de los territorios en beneficio de los comunitarios.
- Gestión de prevención social contra el delito, las actividades antisociales, de salud, de enfrentamiento a desastres, del enfoque de género y la sexualidad, de la información, el conocimiento y la comunicación , y para la introducción de la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica.
- Fomentar el funcionamiento eficaz de las instituciones, organizaciones y entidades que dispensan a las personas, servicios y oportunidades, mediante la utilización de las herramientas teórico- metodológicas de la gestión sociocultural.
- Gestionar, diseñar, planificar, ejecutar y evaluar proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida y el bienestar social.

Perfiles éticos:

Es pertinente utilizar el ética como conducta socialmente aceptada para describir el efecto del colectivo sobre la conducta de los individuos y de las organizaciones, el mecanismo de perpetuación del orden social, así como la relación entre el poder económico - político con la educación. Siendo asumida no como causa sino como efecto de la reproducción cultural de la



sociedad y de condiciones socio económicas que la determinan, perspectivas desde las cuales debe ser interpretada (Rojas, 2013. p.24).

El componente ético lo aporta su actitud, es decir, su predisposición para implicarse íntimamente en su actividad con coherencia y compromiso social. El desarrollo de actitudes apropiadas es el proceso por el cual la ética de una profesión llega a hacerse parte del modo de pensar, sentir y actuar del que la ejerce. La ética del gestor para el desarrollo desde lo sociocultural tiene mucho en común con la de otras profesiones

Cortina (2003) dice que:

El sentido de que toda profesión adquiere legitimidad por varias vías, ya que se logra no solo en el dominio de competencias para el buen desempeño en la dimensión técnica, cuyo resultado es la obtención de ingresos para la manutención del profesional y su familia, sino además y de modo relevante, mediante la construcción de legitimación social, con lo cual el profesional compensa a la sociedad por el bien recibido al haberse formado como tal en una institución universitaria para el bien de los individuos y de la comunidad (p.13).

El problema ético se plantea a este nuevo profesional en forma de dilema acerca de lo que es correcto o incorrecto en su modo de actuar.

El fomento de la ética aplicada en la emergencia del desarrollo local, las investigaciones socioculturales y las prácticas autóctonas de las propias comunidades, están construyendo los perfiles éticos de la investigación sociocultural para el desarrollo local comunitario:

Incluye, entre otros deberes:

- Ser un profesional comprometido socialmente.
- Poseer la capacidad de acompañamiento y convivencia activa con personas y grupos portadores de diversidad en el marco de la identidad humana favorable al progreso y



la construcción de la nueva sociedad con enfoque de género, de la sexualidad y otros aspectos relacionados con la existencia de asimetrías y desigualdades.

- La entrega absoluta a los intereses del proyecto social cubano dirigido a construir un socialismo próspero y sostenible.
- La obligación de servir a los intereses de la población gestando soluciones a los problemas que los afectan y de su desarrollo colectivo, procurando siempre el mejoramiento de la calidad de vida y su bienestar social.
- Ejecutar acciones desde su posición de profesional revolucionario, para la defensa del país, su cultura y la identidad nacional.
- Ser facilitadores de la participación ciudadana y el protagonismo social.
- Reconocimiento de los intereses, necesidades y valores de la propia comunidad.  
Acción que debe concebirse e implementarse con su núcleo conductor esencial en el protagonismo de los miembros de la comunidad.
- Respeto a la diversidad de tradiciones y características culturales producidas por la historia, asumiendo los elementos de carácter progresivo y regresivo. Atención y respeto a las particularidades de cada comunidad que hace de cada una de las comunidades un marco irrepetible.
- Sustentar el trabajo en valores como la cooperación y la ayuda mutua
- Respetar la autonomía, a discreción y confidencialidad de los participantes.
- Concepción de la comunidad como núcleo, constituida por personas individuales a las cuales debe llegar la acción comunitaria no como impersonal o distante, sino de modo directo o personal.



- Visión cultural de la participación, en la cual el recurso humano es actor directo o sujeto activo de cambio, es protagónico.
- Interrelación de investigación, participación, transformación y modificación. Saber colectivo que integra saber-saber hacer. Conocer y hacer para la producción y utilización de conocimientos que potencien y gestionen el desarrollo local.
- Ser respetuosos con la profesión, las comunidades, los grupos humanos y sus expresiones socioculturales.
- Ser gentiles con los seres humanos, aún en condiciones desfavorables y adversas para la Ser cuidadoso con la comunicación y el diálogo.

Sus funciones.

El gestor del desarrollo ha de ser capaz de cambiar su actividad, a medida que así lo requiera la evolución de la situación o el desarrollo de su relación con los factores socioculturales que afectan la proyección del desarrollo local comunitario. Y así, para ayudar a la población, organismos, instituciones, entidades y otras organismos sociales puede tener que realizar muy diversas tareas: trabajar en equipo multidisciplinar, realizar gestión de diversas estrategias , proyectos y acciones de carácter local y comunitario, vinculados a los programas de desarrollo social, asesorar, mediar y facilitar el desempeño de los actores sociales..

Entre los múltiples roles que este profesional ha de desempeñar se destacan los siguientes.

- El de asesor de grupo multidisciplinar y de diferentes grupos sociales vinculados al perfeccionamiento de las políticas sociales acorde con las necesidades sociales.
- El de mediador y negociador de conflictos colectivos.
- El de gestor de proyectos y estrategias de desarrollo social.



- El de facilitador de las herramientas y modos de hacer, procedentes de las diversas ciencias sociales sobre los aspectos socioculturales presente en los proyectos, acciones y procesos dirigidos al desarrollo social.
- El de investigador en el área sociocultural del desarrollo.
- El de activista social que promueve el cambio social y procura el mejoramiento humano.

El gestor sociocultural para el desarrollo no debe rendirse al desaliento, ni al fracaso. Mantener una actitud abierta y valiente ante la complejidad, serena ante las situaciones críticas y dialogante ante la intransigencia será una herramienta fundamental que deberá tener en cuenta e incorporarla al quehacer cotidiano.

A continuación se expone lo que a juicio de este autor debe ser el perfil de un gestor del desarrollo tomando como aéreas fundamentales de conocimientos las siguientes: gestión, desarrollo, políticas públicas y sociales, psicología, comunicación, metodologías, ambiente y análisis territorial, y subdividiéndolas a su vez en lo que debe conocer, lo que debe saber hacer y la actitud que ha de tomar, el saber ser:

#### Área: Gestión

Conocimientos: Conocimientos básicos de la gestión sociocultural. Formas específicas de la gestión de proyectos. La gestión en varias esferas de la vida social: turismo, en el contexto empresarial e institucional, de salud pública, de prevención y enfrentamiento a desastres, contra el delito y actividades antisociales. Gestión del enfoque de género y la sexualidad. Recursos de gestión: asesoría, capacitación, facilitación, mediación y evaluación.



Saber hacer: Capacidad para participar en la realización, planificación y valuación de procesos socioculturales en diferentes escenarios sociales. Capacidad de elaborar las fases es de las acciones para el proyecto. Capacidad de reflexión durante el ciclo de vida del proyecto.

Saber ser: Cualidades de comunicación y diálogo con los participantes dl proyecto durante las diferentes fases del mismo. Cualidades de creador y gestión de proposición y búsqueda de alternativas de solución a problemáticas concretas que se presentan en la gestión sociocultural.

Área: Desarrollo

Conocimientos: Concepciones del desarrollo. Desarrollo y subdesarrollo. Desarrollo humano y sostenible. Medición del desarrollo. IDH.

Saber hacer: Capacidad de análisis y reflexión sobre las diferentes concepciones del desarrollo.

Saber ser: Creativo. Haber adquirido la habilidad del análisis concreto de la realidad atendiendo a las especificidades desde los territorios.

Área: Políticas públicas y sociales

Conocimientos: Gestión de las políticas Públicas y sociales. Necesidades y desigualdades.

Proyección, evaluación y transformación de las políticas sociales existentes. Asesoría a los decisores de las políticas sociales

Saber hacer: Capacidad de gestión y actualización de las políticas sociales de acuerdo a las necesidades y problemáticas de la población.

Saber ser: Creativo en la comprensión de contribuir con su accionar profesional a la transformación de la realidad sociocultural, el incremento de la participación y el protagonismo de los diferentes sujetos sociales en función de mejorar la calidad de vida de la población.



Área: Psicología

Conocimientos: Comprensión acerca de la Subjetividad. Comprensión de los fenómenos .individuales, de grupos. Conocimientos básicos de la conducción de grupos y de liderazgos.

Conocimientos sobre conflictos. Mediación y negociación

Saber hacer: Capacidad para poner a trabajar a los miembros del equipo en función de un proyecto.

Saber ser: Cualidades de comunicación y de diálogo. Capacidad de conservar su tranquilidad o su función de líder en medios de conflictos y controversias.

Área: Comunicación

Conocimientos: Conocimientos básicos de la comunicación moderna. Las teorías de la comunicación. Recursos comunicativos en la gestión para el desarrollo Habilidades comunicativas

Saber hacer Capacidad de organizar una sesión de trabajo y facilitar el buen desempeño en un grupo multidisciplinar.

Saber ser: La comunicación es una cualidad difícil de aprenderse, se puede perfeccionar las habilidades comunicativas. El gestor requiere de buena dosis personal de gusto por la comunicación.

Área: Metodologías

Conocimientos: Reflexiones teóricas y epistemológicas sobre la metodología de la investigación social. Perspectivas metodológicas fundamentales en la investigación sociocultural. El proceso de la investigación social., sus etapas. Especificidades y requerimientos metodológicos en los estudios sociales. Interpretación, apropiación y utilización de datos y resultados de la información documental, estadística, demográfica, geográfica, medioambiental y otras formas de gestión sociocultural para el desarrollo. Especificidades en los estudios y acciones dirigidas a



propiciar el desarrollo local comunitario. Metodologías de intervención sociocultural  
(Investigación-Acción -Participación, Educación Popular y la Animación Sociocultural

Saber hacer: Capacidad de realización de una adecuada actividad científico investigativa en el área de la gestión sociocultural. Capacidad para asumir a un nivel profesional básico las especificidades y requerimientos metodológicos en los estudios sociales. Conocer aspectos específicos y estar en condición de participar en los estudios y proyectos dirigidos a propiciar el desarrollo local comunitario.

Saber ser: Posesión y utilización de un pensamiento dialéctico materialista. Desarrollar el amor a la verdad, la objetividad, la fundamentación de los juicios y las decisiones. Desarrollar el sentido de la responsabilidad científica y profesional, así como el sentido de pertenencia y compromiso social con los destinos de su propia comunidad y el proyecto social cubano.

Área: Ambiente y análisis territorial

Conocimientos: Conocimientos del entorno territorial de intervención. Marco natural o geográfico

Marco urbanístico o de orden territorial Marco macro y micro económico. Principales recursos económicos. Producciones. Temas económicos especiales

Saber hacer: Capacidad de analizar y de llevar adelante estudios de factibilidad de un proyecto. Capacidad de interpretar y de análisis de datos.

Saber ser: El gestor se identifica por sus orígenes culturales o por vocación profesional con el territorio en que va a desarrollar su acción.



## Conclusiones

1. La formación del gestor para el desarrollo reviste gran importancia para la sociedad en los momentos actuales pues será capaz de realizar acciones desde lo sociocultural que tributen a las proyecciones del desarrollo social en general y especialmente, local y comunitario, a través de la gestación de proyectos encaminados a mejorar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.
2. Para cumplir esta misión aparte de los objetivos generales, las habilidades y los valores a formar, es preciso prestar la debida atención y con toda la intencionalidad requerida, a la definición de las competencias profesionales, sus funciones y los perfiles éticos del gestor sociocultural para el desarrollo, lo cual servirá de guía metodológica a las comisiones de carreras para trabajar sobre estos aspectos medulares en la formación de este nuevo profesional.

## Referencias bibliográficas

- Cortina, A. (2003). *El que hacer público de las éticas aplicadas*. Madrid: Editorial Tecno.
- Freyre R. (2013). *Monografía inédita sobre qué son los estudios socioculturales. Materiales para la docencia*. Cuba: Biblioteca de la Universidad Agraria de la Habana.
- Martínez. M (2010). *Gestión Sociocultural II*. La Habana: Félix Varela
- Ministerio de Educación Superior (2002). *Modelo del profesional de la carrera de Estudios Socioculturales*. (En soporte digital).
- Ministerio de Educación Superior (2018). *Modelo del profesional de la carrera Licenciatura en Gestión sociocultural para el Desarrollo*. (En soporte digital).



Rivero, R. (2003). *Gestar lo comunitario*. Santa Clara: Editorial Feijó

Ríos, J., Ruíz, P. (2011). *Competencias TIC e innovación. Nuevos escenarios para nuevos retos*. Sevilla, España: Editorial MAD.

Leontiev, A. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. [www.omegalfa.es](http://www.omegalfa.es)

López, R. (2013). Ética profesional en la formación universitaria. *Revista Perfiles educativos*, 35 (142).

Rojas, B. (2013). *Lo sociocultural un trabajo pendiente*. La Habana: Ciencias Sociales

