

# Dilemas para los gestores culturales, Una propuesta formativa con cinco ejes\*

Mtro. Alfonso Hernández Barba<sup>1</sup>

**Resumen:** LA GESTIÓN CULTURAL COMO CAMPO PROFESIONAL requiere inevitablemente de personas cada vez mejor capacitadas para poder enfrentar las oportunidades, los retos y los desafíos del desarrollo cultural y la formulación, implementación y evaluación de políticas culturales. De conformidad con ello, esta ponencia informa y reflexiona sobre los procesos de formación de gestores culturales, desde la mirada de los programas de formación y su puesta en práctica, tomando como caso la experiencia mexicana.

**Palabras clave:** Cultura, Gestión Cultural, Formación, Formación de gestores culturales, Dilemas, Programa educativo, Ejes formativos.

**Introducción:** Buenos días... (o tardes), para comenzar quiero agradecer profundamente a los organizadores, especialmente a Lía Calabre, la invitación que me han hecho a participar en este "IV Seminário Políticas Culturais: Reflexões e Ações" para hablar de la Gestión Cultural, y en particular de la formación de los gestores culturales, tema que me apasiona, tema que ha ocupado buena parte de mi vida profesional, tanto desde mi experiencia laboral como funcionario cultural del gobierno en mi país, como por mi experiencia académica. Ésta es la segunda ocasión que soy invitado a hablar de este tema fuera de mi país, lo cual me

\* IV Seminário Políticas Culturais: Reflexões e Ações. Rio de Janeiro, Brasil, Septiembre de 2009.

<sup>1</sup> Maestro en comunicación de la ciencia y la cultura por el ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara.

motiva y estimula mucho ya que significa una valiosa oportunidad de sumarme al diálogo con colegas como ustedes.

Voy a dividir mi presentación en tres partes:

La primera parte la dedico a presentarles, desde mi mirada, la experiencia mexicana de la formación reciente de gestores culturales.

La segunda parte tiene que ver con los dilemas a los que se enfrentan los gestores culturales en su formación, y más tarde en su ejercicio profesional.

La tercera parte la dedicaré a exponerles una propuesta de formación de gestores culturales en el nivel de licenciatura, propuesta que está por iniciar el año que viene en la universidad donde trabajo actualmente.

En los tres casos me he visto implicado directamente. Lo explico brevemente antes de pasar a desarrollar cada uno de los tres apartados: primero, he formado parte del grupo de profesores que han impartido cursos en México a promotores y gestores culturales en el Sistema Nacional de Capacitación Cultural, durante los últimos ocho años; segundo, en mi práctica educativa y en mi experiencia directa como gestor cultural me he enfrentado a dilemas que reclaman un mayor estudio y reflexión sobre nuestro quehacer en la vida social; tercero, he formado parte del equipo que prepara la licenciatura en Gestión Cultural, de la cual les hablaré un poco para terminar.

## **Primera parte: La experiencia mexicana de la formación reciente de gestores culturales**

Presentaré el estado actual del esfuerzo de la última década en el terreno de la formación de los Gestores culturales. En lo general, conviene recordar que ya hay varios trabajos escritos acerca del estado de la cuestión en la gestión cultural en México, uno de ellos muy completo, escrito y publicado por Lucina Jiménez en el libro Políticas Culturais na Ibero-América. Es en este tiempo largo de la gestión cultural, del que habla Lucina Jiménez, en el que se enmarca este trabajo particular.

En la historia reciente de nuestro país ha habido dos grandes esfuerzos de capacitación de los promotores y los gestores culturales. El primero se llevó a cabo en los años ochenta y fue impulsado por Guillermo Bonfil Batalla, autor del libro México profundo. Este esfuerzo se orientó sobre todo a atender a los numerosos trabajadores involucrados en el campo de las culturas populares. El segundo esfuerzo, más reciente, inició en el año 2001 y ha tenido un trabajo sostenido que ha logrado capacitar en la gestión cultural a casi veintitrés mil personas en todo el país. Esta tarea formativa fue impulsada por la Dirección de Capacitación Cultural del Consejo Nacional para la Cultura y la Artes (por sus siglas CONACULTA, [www.cnca.gob.mx](http://www.cnca.gob.mx) Programa Nacional de Cultura). Durante este tiempo la Dirección de Capacitación Cultural estuvo a cargo del antropólogo José Antonio Mac Gregor (a quien algunos de ustedes ya conocen). Este proyecto educativo ha tenido características peculiares y muy valiosas. Entre tales características está el que no ha sido un trabajo vertical e impositivo desde el Consejo Nacional, pues ha sido un programa que logró articularse con los intereses y propuestas particulares de gobiernos de los 31 estados y numerosos municipios (en México existen más de 2,500 municipios); también logró articularse con organizaciones de la sociedad civil, fundaciones y universidades públicas y privadas. Para llevar a cabo dichos trabajos se optó por ofrecer diplomados, cursos y seminarios, para responder mejor a las demandas, a las posibilidades reales de los estudiantes y organizadores, y a los recursos económicos disponibles. Para atender las diversas necesidades temáticas se integró un grupo de profesores que a lo largo de estos años se reunió además en varias ocasiones para intercambiar experiencias y enriquecer las propuestas educativas. Uno de los resultados de dichas reuniones fue la elaboración de un texto colectivo, titulado: Planeación de proyectos culturales: un enfoque participativo para la construcción de la creatividad. Este manual está en vías de publicación pero ha circulado de manera libre para facilitar su conocimiento, y su aplicación por quienes han participado en el Programa de Capacitación Cultural.

Los diplomados han tenido una duración de 120 horas en su primera realización, y 200 horas en una segunda vuelta (se le ha denominado diplomados de segundo nivel) para aquellas personas que ya cursaron el primer diplomado y que deseaban tener una

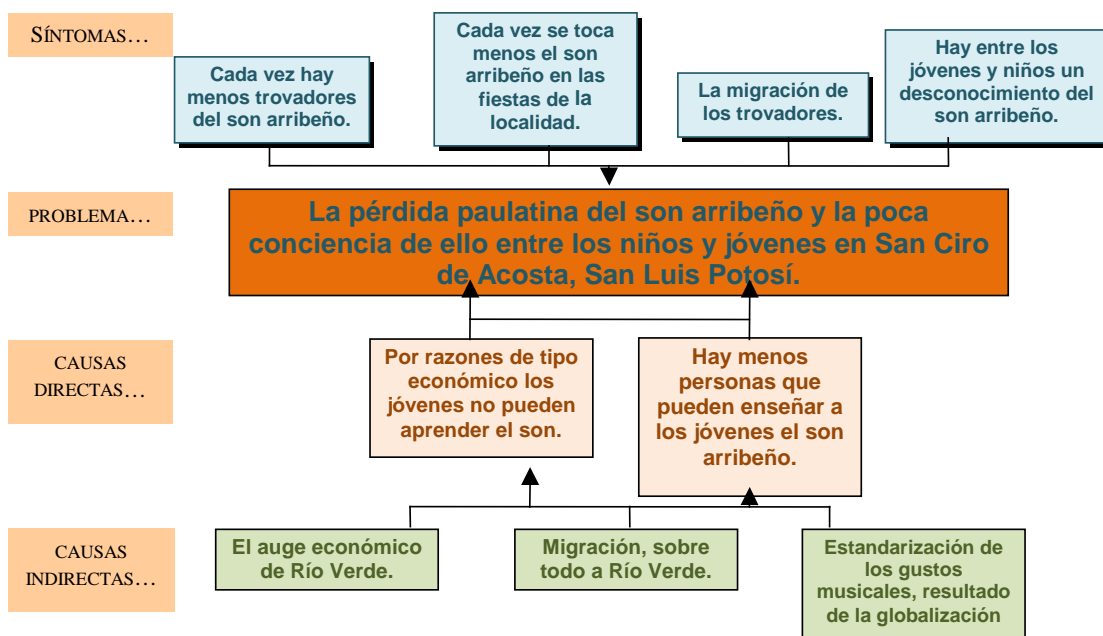
segunda experiencia formativa para profundizar en algunos contenidos. Los cursos comprenden entre doce y veinticuatro horas, y los seminarios implican sesenta horas de trabajo en el aula. Los temas más solicitados en la formación de gestores culturales han sido: formación de públicos para las bibliotecas, para las artes escénicas, para museos y centros culturales; cultura comunitaria; recaudación de fondos para proyectos culturales; conservación y gestión el patrimonio cultural; proyectos educativos en museos; el estrecho vínculo entre la educación y la cultura; fomento a la lectura; y, fomento y difusión de la creación artística, entre otros.

La noción de cultura que ha sustentado todos estos programas es aquella que refiere a la cultura en un sentido amplio, que incluye tanto el registro estético como el registro antropológico (Yúdice, Política Cultural) y que no reduce la cultura a las artes, aunque se reconoce y se atiende en los programas educativos al papel privilegiado del arte en la renovación de la dimensión simbólica. Una definición de cultura coherente con esta reflexión y este proyecto educativo ha sido la de Clifford Geertz, quien la expresa así: La compleja red de significaciones que da un sentido común o público a los comportamientos y los discursos de los actores individuales (Clifford Geertz, citado por Gilberto Giménez, 1982:45). De igual manera, resulta provocadora y estimula nuestra reflexión la noción de política cultural en singular de Philippe Urfalino: El o los momentos de convergencia y de coherencia entre, por una parte, las representaciones del papel que el Estado puede otorgarle al arte y a la “cultura” con respecto a la sociedad, por otra, la organización de una acción pública (Urfalino, 1997:333).

Todos los diplomados, cursos y seminarios han sido financiados de común acuerdo entre las instituciones participantes, con apertura y respeto para distinguir entre las posibilidades de recursos que cada institución ha podido asignar en su momento, y sólo en pocos casos los alumnos han tenido que aportar fondos para su inscripción. Para fortalecer este proceso educativo se creó una colección de publicaciones sobre temas de gestión cultural, con el nombre Intersecciones. Esta colección ha logrado poner al alcance de los promotores y gestores culturales más de quince volúmenes y la colección puede seguir creciendo ya que cada vez se escribe más sobre teoría y práctica de la gestión cultural.

Otra evidencia que ayuda a dimensionar este esfuerzo colectivo es el conjunto de proyectos culturales elaborados por los estudiantes. Existe un registro de más del 60% de dichos proyectos en el CONACULTA, se trata de un material que espera una revisión y sistematización para seguir articulando la visión de las instituciones con la visión de los alumnos, de las comunidades, de los gestores culturales mismos. Los alumnos escogen temas y proyectos durante su programa de estudios y es muy interesante cómo dichos temas y proyectos tienen que ver con la educación artística, la creación de museos, la rehabilitación de plazas públicas para una mejor apropiación de los vecinos y las comunidades, la difusión del trabajo de los creadores artísticos, el turismo cultural, la vinculación entre las expresiones artísticas y grupos vulnerables o personas con alguna discapacidad, el desarrollo comunitario en zonas marginadas y deprimidas, el rescate de archivos y objetos de valor patrimonial, medios de comunicación y nuevas tecnologías, entre otros.

¿Cómo expresan los alumnos sus proyectos culturales? Veamos partes de un proyecto reciente, a manera de ejemplo:



Esto es sólo un fragmento. El proyecto completo comprende también la articulación entre las propuestas de los estudiantes y las políticas culturales explícitas de las universidades, los gobiernos y otras organizaciones, y concluye con el detalle fino de los indicadores de evaluación, las actividades, las metas, los presupuestos y el diseño de la evaluación durante y después de la realización del proyecto. Es cada vez más frecuente la práctica de invitar a los alumnos a detectar otros proyectos que habría que impulsar para lograr un mayor impacto y para desarrollar una capacidad de planeación que vaya más allá de los intereses del momento. De igual manera este proceso comprende un trabajo no sólo de mirar a las políticas culturales estatales y de otras instituciones culturales, sino también implica un trabajo de mirarse a sí mismos, en algo que hemos llamado 'Autobiografía cultural' lo cual ayuda a vincular mejor los problemas públicos con las inquietudes individuales.

### **Del tránsito de los diplomados, cursos y seminarios a los programas de licenciatura y posgrado.**

Al mismo tiempo, del año 2001 hacia el presente, comenzó a gestarse en el país un conjunto de licenciaturas y maestrías, ya que se fortaleció la idea de ofrecer un espacio educativo para las nuevas generaciones de personas interesadas en su formación profesional, todo esto porque los diplomados, cursos y seminarios habían atendido en su mayoría a personas que ya tenían una trayectoria laboral en las instituciones culturales. Universidades públicas como (el Claustro de Sor Juana en la Ciudad de México) Nayarit, Oaxaca, Zacatecas y Guanajuato fueron de las primeras en ofrecer programas de licenciatura en sus campus. La universidad de Guadalajara abrió una licenciatura por medios electrónicos y una maestría presencial; la universidad autónoma de Coahuila también cuenta con una maestría a distancia y se apoya en una plataforma muy completa (DEN, Distance Educational Network). Y el ITESO, universidad de donde vengo, acaba de anunciar que el año próximo abrirá esta licenciatura. El campo académico de la gestión cultural en México comienza a tomar forma, comienza a constituirse como tal, pues el camino seguido hasta ahora ha permitido construir las bases para ello.

## Segunda parte: Los dilemas a los que se enfrentan los gestores culturales en su formación

En los procesos de formación de gestores culturales, y en el trabajo cotidiano de quienes se involucran en la vida social desde la cultura, aparecen invariablemente alternativas, dilemas, entre opciones que hay que tomar y ello requiere aprender a transitar de manera complementaria.

En los diccionarios encontramos que un **dilema** (en [lógica](#)) es un [problema](#) que puede resolverse mediante dos soluciones, ninguna de las cuales es completamente aceptable, yo diría ninguna de las cuales es completamente excluyente. Esta breve definición nos sirve para considerar de manera relativa cada una de las dos caras de un asunto en tanto que no se trata de términos contrarios sino contradictorios, un poco al estilo de aquel cuadrado semiótico que retoma A. J. Greimás.

El término dilema nos ayuda a ir más allá de opciones excluyentes, nos permite ir más allá de disyuntivas que consideradas como tales, pueden estorbar ante la complejidad de la dimensión cultural que atiende el Gestor Cultural. Esta reflexión nos lleva a considerar que ambos lados de un planteamiento tienen su parte valiosa, tienen su parte complementaria, por ello escogí el término dilema en esta ponencia, aunque he sido poco ortodoxo, pero un término como 'dilema' nos puede servir para nombrar dos caras de un mismo planteamiento, para provocar una mayor reflexión ante las disyuntivas que aparecen en el estudio y en la práctica de la gestión cultural.

Algunos dilemas a los que se enfrenta el gestor cultural son: El pasado o el presente, la conservación o la creación, reforma o tradición, renovación o permanencia, conservador o liberal, impulso o freno, libre desarrollo y desregulación o regulación y legislación, instituciones o no instituciones, instituciones públicas u organizaciones independientes y de la sociedad civil. Y es que son falsos dilemas en cuanto que dichas opciones no son excluyentes sino complementarias, lo sabemos. Pero es cierto que la formación en gestión cultural implica reflexionar sobre ambas alternativas y desarrollar competencias para atender y enfrentar dichos dilemas, dichas aparentes oposiciones aunque no lo

son, para lo cual la consideración del contexto y del momento histórico es imprescindible. El binomio 'impulso y freno' ayuda de manera general a nombrar esa tensión razonable y perdurable cuando hablamos de dilemas los que se enfrenta el gestor cultural. Las sociedades y los planes de cultura lo demuestran y el gestor cultural tiene que ser consciente de ello, en lo social y en lo individual. La metáfora del violinista en el tejado, película de Norman Jewison de 1971, es muy sugerente para imaginarnos como gestores culturales en el filo del tejado, en el equilibrio precario ante el impulso y el freno, tradición y cambio, conservación y creación, arrojo y cautela.

El filósofo Luis Villoro (1982:230) se refiere así a este asunto tan humano: "Quien conoce 'profundamente' una institución es capaz de ver detrás de sus crisis, sus transformaciones, sus problemas, las características perdurables a partir de las cuales comprende su peculiar modo de funcionar y desarrollarse. Sabio no es quien sabe las causas generales que determinan el comportamiento de las personas o el funcionamiento de las instituciones, sino el que reconoce en una persona o en una institución concretas, al través de sus acciones manifiestas, los móviles particulares, ocultos, que las animan."

### **Tercera parte: Una propuesta de formación de gestores culturales en el nivel de licenciatura**

Habiendo transitado en esta conferencia por el caso mexicano reciente en la formación de gestores culturales, y habiendo considerado que la vida social nos enfrenta permanentemente a dilemas que mueven al equilibrio, más que a la exclusión, veamos ahora una propuesta particular de formación universitaria, la cual comprende cinco grandes ejes en los que se agrupan las diversas asignaturas.

(Aquí se muestra/proyecta la página con la ruta sugerida para los alumnos)

El objetivo general del plan de estudios es...

Formar profesionales competentes para: 1) conocer y analizar el sector cultural, desde las nociones que lo han definido y orientado, para problematizar sus mecanismos de



gestión/vinculación con la sociedad, con el fin de modificarlo, mejorarlo y ampliarlo desde una perspectiva de desarrollo cultural; 2) planear, diseñar, implementar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos culturales, basados en el análisis de los contextos sociales que demandan su intervención desde las instituciones, empresas y organismos culturales, entendiendo a la gestión cultural como un proceso permanente de reflexión-acción colectiva para el cambio social; 3) conocer y explorar una amplia gama de manifestaciones patrimoniales y expresiones artísticas, desde la perspectiva de la creación y el consumo, situadas en su historicidad y actualidad, para generar las condiciones propicias de su producción, actualización y transformación, también en relación con su entorno social.

## **Objeto socio profesional**

El objeto socio profesional de esta licenciatura privilegia un modelo o patrón de desempeño en situación que permitirá al egresado colocarse como un agente de cambio que tendrá la capacidad de favorecer las condiciones propicias para la producción, la reproducción, la circulación y el consumo de las formas simbólicas, concretamente, aquellas vinculadas al patrimonio tangible e intangible, así como a la creatividad artística. También será capaz de facilitar el diálogo cultural entre diversos grupos de la sociedad, entre ellos, creadores y públicos, actores con distintas características culturales e interesados en el desarrollo cultural de sus comunidades.

El desarrollo cultural orienta al patrón de desempeño en situación de los egresados de esta licenciatura hacia el dinamismo cultural y la ampliación de la mirada frente a los dilemas de la vida social contemporánea. En este sentido, la democratización de la cultura, vista como horizonte de transformación de esta licenciatura y entendida como la posibilidad de los diversos actores sociales, en situación de igualdad, de producir, actualizar y transformar los modelos simbólicos que le conciernen. La concepción de cultura que subyace al planteamiento de la licenciatura implica alejarse de su definición clásica (la cultura como elemento de distinción) para entenderla como un proceso de intervención simbólica sobre el mundo social.

Los saberes de esta licenciatura son congruentes con el patrón de desempeño e intención de transformación, pues: 1) retoman la circunstancia actual de la gestión cultural en México, que actualmente remite a un sector cultural centrado en la gestión del patrimonio y del arte; 2) proponen una resignificación del sector y de estas manifestaciones culturales como expresiones potentes para el análisis sociocultural, la interculturalidad y el bienestar social; y 3) promueven la articulación de estos ámbitos con el contexto sociocultural más amplio, no sólo para mejorar las interacciones del propio sector cultural, sino para incidir en el amplio marco del desarrollo cultural de una comunidad (ejercicio de ciudadanía, igualdad social y apertura a la alteridad, sustentabilidad medioambiental, equilibrio entre lo global y lo local).

El gestor cultural egresado de esta licenciatura localizará en el sector cultural a su referente natural de trabajo; esto es, a un amplio aparato público federal, estatal y municipal que gestiona al patrimonio y las artes, así como a instituciones no gubernamentales: organismos internacionales de cultura, organizaciones de la sociedad civil, empresas culturales y fundaciones privadas. Por otro lado, las instituciones educativas y de investigación y desarrollo, incluidas las universidades; las industrias culturales mediáticas y del entretenimiento; los organismos de asistencia social, atención medioambiental y desarrollo ciudadano; son en su totalidad espacios alternativos de trabajo y vinculación para el gestor cultural.

El proceso de formación universitaria de profesionales de la gestión cultural y su puesta en diseño curricular, se estructura en torno a cinco ejes formativos (cito el documento: Propuesta Académica de la Licenciatura en Gestión Cultural del ITESO que abrirá sus cursos el año 2010)

- a. En el eje de la **“Teoría y la investigación de la gestión cultural”** el proceso de aprendizaje está centrado en: a) la revisión, el análisis y la reflexión en torno a las teorías y los conceptos que han orientado, históricamente y en la actualidad, a la gestión cultural; b) el estudio de las metodologías de construcción de conocimiento en torno a los objetos y sujetos de investigación pertinentes para la gestión cultural, así como la capacidad de identificación, análisis, comparación y comprensión de los

métodos de investigación social; c) la articulación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en este eje, para su posterior aplicación en el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos culturales.

- b. En el eje de la **Apreciación de las manifestaciones artísticas y patrimoniales** el aprendizaje está centrado en: a) la construcción de un mapa inicial respecto de los procesos constructivos de la expresión y representación artística y del patrimonio cultural, desde los inicios de la humanidad hasta la actualidad, y con énfasis en las culturas occidentales y concretamente, en la mexicana; y b) la reflexión y crítica sobre dichos modelos de expresión y representación en dos sentidos: uno, que tiene que ver con las desigualdades de producción, reproducción, distribución y consumo de estas manifestaciones culturales, y otro, que está relacionado con la decodificación de estas manifestaciones para darle al gestor mayores elementos de apreciación, que en su momento, serán de utilidad para las tareas de administración cultural.
- c. En el eje del **Dominio de lenguajes y de las expresiones culturales** el proceso de aprendizaje está centrado en: a) la comprensión y la destreza en el manejo de las herramientas técnicas del proceso narrativo y de producción de sentido en distintos lenguajes artísticos y plataformas de representación; y b) su posterior articulación a los procesos de administración cultural para generar experiencias significativas alrededor de la creación y el consumo de estas manifestaciones.
- d. En el eje de los **Sistemas, instituciones y políticas culturales** el proceso de aprendizaje está centrado en: a) la comprensión, la diferenciación y la reflexión en torno a las instituciones culturales, desde los conceptos y lógicas de acción que las orientan expresadas desde sus políticas culturales, para el posterior análisis de sus interacciones con el sector cultural y otros campos como el económico, el turístico, el medioambiental, entre otros; y b) el análisis y la problematización de los procesos que detonan en relación con el bienestar social y el desarrollo cultural.

- e. En el eje de la **Administración cultural** el proceso de aprendizaje está centrado en: a) un acercamiento a lo social entendido como la capacidad de reconocer y analizar los problemas estratégicos de la sociedad en distintas escalas y utilizarlos como referentes sociales del discurso y la acción cultural; b) el diseño e implementación de proyectos culturales que permitan al estudiante apropiarse de métodos, técnicas y recursos para la planeación, el diseño, la realización y la evaluación de proyectos de intervención cultural, reconociendo los factores profesionales en juego y la necesidad de transferencia educativa en los interlocutores, y c) el proceso concluye con el desarrollo de las competencias para elaborar hipótesis, formular y analizar modelos que permitan la comprensión y evaluación de los constitutivos conceptuales de la intervención en la vida social desde el desarrollo cultural.

En el contexto de la formación universitaria que impulsa el ITESO, y que es nombrada como una formación para la vida en el ejercicio de una profesional socialmente útil, los cinco ejes formativos de los saberes profesionales aportan la especificidad profesional del gestor cultural: los cinco ejes formativos están estrechamente ligados entre ellos, por ello entendemos que formarse en gestión cultural implica profundizar en cada uno de ellos, no de manera aislada o independiente, sino en un proceso que estimule la reflexión, el diálogo y la articulación permanente ente los cinco ejes a lo largo de la licenciatura. Se trata de formar personas para que intervengan profesionalmente en la vida social desde el ámbito de la cultura.

Un profesional de la gestión cultural debe ser capaz de transitar entre una formación teórica y conceptual, reconociendo y caracterizando contextos históricos y sujetos en el campo académico de la cultura y la gestión cultural (eje 1), en vinculación con una formación que sensibilice al alumno en el terreno de las prácticas expresivas de los seres humanos. Estas prácticas culturales consisten en una gran diversidad de formatos, de materiales y de contenidos anclados en dichas expresiones y en la apropiación y valoración social (ejes 2 y 3). El quehacer del gestor cultural implica conocer y entender que todo lo anterior sucede en la vida social en marcos institucionales y legales que afectan la creación o modificación de las prácticas, así

como la puesta en práctica de las políticas públicas culturales (eje 4), lo cual forma parte de la planeación y ejecución de planes, programas y proyectos culturales con sentido que cuentan con recursos para diseñar e implementar acciones culturales dirigidas a grupos sociales determinados para intervenir en su desarrollo cultural (eje 5).

### **Perfil del egresado en clave de competencias y ejes formativos**

El egresado de la licenciatura en gestión cultural será un profesional con altas competencias para:

Administrar organizaciones centradas en la producción social de la cultura

- Planear, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de producción social de la cultura
- Difundir proyectos de producción social de la cultura
- Incidir en las políticas públicas culturales en la región y el país
- Realizar investigación aplicada en el campo de la cultura

El egresado de la Licenciatura en Gestión Cultural será un profesional altamente calificado para:

- Desempeñarse en instituciones y organizaciones culturales privadas, gubernamentales, universitarias, independientes, entre otras.
- Dirigir espacios, y ofrecer bienes y servicios culturales de calidad.
- Promover la igualdad en el acceso y el disfrute de la cultura.
- Favorecer las expresiones de la diversidad cultural como base de unión y convivencia sociales.
- Ampliar la contribución de la cultura al desarrollo y el bienestar social.
- Impulsar una acción cultural de participación y vinculación interinstitucional.
- Participar en procesos de reflexión y formulación de políticas culturales
- Analizar, explicar, comprender e interpretar fenómenos culturales en su génesis, relaciones y dinámicas dentro y fuera del ámbito local, regional y nacional.

- Aplicar de manera efectiva metodologías y procedimientos establecidos, para la solución de problemas en el ámbito de intervención cultural desde diferentes miradas, campos temáticos y contextos socioculturales.
- Diagnosticar y analizar las necesidades específicas de las comunidades como campo de oportunidad, para impulsar y consolidar proyectos culturales que eleven la calidad de vida de la sociedad.
- Desarrollar procesos de planeación, diseño y evaluación de proyectos culturales, con base en la identificación de ventajas y límites del desarrollo cultural, según los contextos económicos, geográficos y políticos contemplados.
- Implementar proyectos culturales en el ámbito local, regional, nacional e internacional como espacios pertinentes de intervención para el desarrollo de la promoción y gestión cultural.
- Realizar acciones y estrategias de acuerdo a los espacios y contextos de desarrollo cultural.

Para avanzar hacia una mayor claridad, a continuación se agrupa la propuesta del perfil de egreso, de acuerdo a los ejes formativos y los contextos planteados en el programa de estudios:

<b>EJES FORMATIVOS</b>	<b>PERFIL DEL EGRESADO</b>	<b>DE ACUERDO A CONTEXTOS</b>
1- Teoría e investigación de la gestión cultural	Ampliar la contribución de la cultura al desarrollo y el bienestar social	Analizar, explicar, comprender e interpretar fenómenos culturales en su génesis, relaciones y dinámicas dentro y fuera del ámbito local, regional y nacional.
2- Apreciación de las manifestaciones artísticas y patrimoniales, y,  3- Dominio de lenguajes y de las expresiones culturales	Dirigir espacios y ofrecer bienes y servicios culturales de calidad  Promover la igualdad en el acceso y el disfrute de la cultura.  Favorecer las expresiones de la diversidad cultural como base de unión y convivencia sociales.	Aplicar de manera efectiva metodologías y procedimientos establecidos, para la solución de problemas en el ámbito de intervención cultural desde diferentes miradas, campos temáticos y contextos socioculturales.

<p>4- Sistemas, instituciones y políticas culturales</p>	<p>Desempeñarse en instituciones y organizaciones culturales privadas, gubernamentales, universitarias, independientes, entre otras. Impulsar una acción cultural de participación y vinculación interinstitucional. Participar en procesos de reflexión y formulación de políticas culturales</p>	<p>Diagnosticar y analizar las necesidades específicas de las comunidades como campo de oportunidad, para impulsar y consolidar proyectos culturales que eleven la calidad de vida de la sociedad.</p>
<p>5- Administración cultural</p>	<p>Planear y diseñar proyectos culturales, desarrollar y realizar procesos culturales creativos y gestionar la producción comunicativa para una situación concreta. Evaluar proyectos y productos culturales específicos.</p>	<p>Desarrollar procesos de planeación, diseño y evaluación de proyectos culturales, con base en la identificación de ventajas y límites del desarrollo cultural, según los contextos económicos, geográficos y políticos contemplados.</p> <p>Implementar proyectos culturales en el ámbito local, regional, nacional e internacional como espacios pertinentes de intervención para el desarrollo de la promoción y gestión cultural.</p>

Para terminar mi participación:

El gestor cultural en formación está invitado a:

- Ampliar la mirada cultural, la propia y la de las comunidades con quien trabajará el gestor cultural. Jesús Martín Barbero y Germán Rey afirman que la cultura es menos el paisaje que vemos que la mirada con que lo vemos (Los ejercicios del ver)
- Comprender la condición humana (de acuerdo con Edgar Morín en su obra Lo siete saberes necesarios para la educación del futuro)
- Entender la vida social, su complejidad, la permanente tensión entre el impulso y el freno.
- Desarrollar su capacidad de agencia, a poner en juego los propios recursos y aquellos de que dispone la sociedad.

- Aprender de otros y apoyarse en lo que ya ellos han avanzado, estudiado, reflexionado, explorado.

Las tres partes en que he dividido mi participación tienen una conexión estrecha, no están asiladas, pues en todas ellas está implicada la experiencia personal y colectiva de muchas personas en mi país. La propuesta particular de la Licenciatura en Gestión Cultural con sus cinco ejes formativos es uno de los múltiples y diversos frutos que ha generado el Sistema de capacitación cultural en los años recientes, y el paso por los dilemas que he introducido permea el ser y hacer de los gestores culturales en su formación y en su intervención en la vida social.

Gracias por su atención.

### Referência bibliográfica:

COELHO, Teixeira (1997). Dicionário Crítico de Política Cultural. ITESO/CONACULTA/SC-JALISCO. Guadalajara, 2000

GARCÍA CANCLINI, Néstor (2004). Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la interculturalidad. Gedisa Editorial. Barcelona, 2004

JIMÉNEZ, Lucina (2006). Políticas culturales en transición, Retos y escenarios de la gestión cultural en México. Ed. CONACULTA / Fondo Regional para la Cultura y las Artes de la Zona Sur. México, 2006.

MARTÍN-BARBERO, Jesús y REY, Germán. (1999). Los ejercicios del ver, Hegemonía audiovisual y ficción televisiva. Ed. Gedisa. Barcelona, 1999.

MILLS, C. Wright (1959). La imaginación sociológica. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 2000.



MORIN, Edgar (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO. París, 1999

URFALINO, Philippe (1997). La historia de la política cultural, en: Rioux Jean-Pierre y Sirinelli, Jean François, Para una historia cultural. Ed. Taurus. México, 1999

VILLORO, Luis (1982). Creer, saber, conocer. Ed, siglo XXI. México 2002)

Texto adicional:

La UNESCO defiende la causa de la indivisibilidad entre la cultura y el desarrollo, entendido éste, no sólo en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceder a una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual satisfactoria, y como un conjunto de capacidades que permite a grupos, comunidades y naciones proyectar su futuro de manera integrada. Así, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su programa de misión del sector de la cultura 2004-2005, asienta que: “la promoción de la diversidad cultural y del diálogo intercultural”, constituye la prioridad principal del “Gran Programa IV”, concerniente a la cultura. También puntualiza que “la diversidad biológica y la diversidad cultural son dos condiciones esenciales del desarrollo sostenible”; esto es: del patrimonio natural y cultural y su vinculación con el desarrollo orientado a la sostenibilidad o sustentabilidad.