

Gestión cultural como campo académico: Trazos de su construcción disciplinar

VALENTINA ARREOLA OCHOA

JOSÉ LUIS MARISCAL OROZCO

COORDINADORES



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
Red Universitaria de Jalisco

UDGVIRTUAL®

**GESTIÓN CULTURAL COMO CAMPO
ACADÉMICO: TRAZOS DE SU
CONSTRUCCIÓN DISCIPLINAR**



Ricardo Villanueva Lomelí
Rector General

Héctor Raúl Solís Gadea
Vicerrector Ejecutivo

Guillermo Arturo Gómez Mata
Secretario General

 **UDGVIRTUAL***

María Esther Avelar Álvarez
Rectora

Jorge Alberto Balpuesta Pérez
Director Académico

María del Consuelo Delgado González
Directora Administrativa

Gladstone Oliva Íñiguez
Director de Tecnologías

Angelina Vallín Gallegos
Coordinadora de Recursos Informativos

Alicia Zúñiga Llamas
Responsable del Programa Editorial

Valentina Arreola Ochoa
José Luis Mariscal Orozco

(Coordinadores)

GESTIÓN CULTURAL COMO CAMPO ACADÉMICO: TRAZOS DE SU CONSTRUCCIÓN DISCIPLINAR

México

2022



Este libro fue dictaminado por pares académicos con el método del doble ciego y recibió apoyo de la Universidad de Guadalajara.

Primera edición, 2022

D.R. © 2022, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Sistema de Universidad Virtual

Avenida de la Paz 2453, Col. Arcos Vallarta

CP 44140, Guadalajara, Jalisco

Tels. 33-3134-2208 / 33-3134-2222 / 33-3134-2200 / ext. 18775

www.udgvirtual.udg.mx



es marca registrada del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta publicación, su tratamiento informático, la transmisión de cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros medios, sin el permiso expreso del titular del copyright.

ISBN: 978-607-571-586-5

Editado y hecho en México

Edited and made in Mexico

ÍNDICE

Introducción. Hacia la construcción de la mirada propia: reflexiones introductorias.....	9
Valentina Arreola Ochoa, José Luis Mariscal Orozco	
Capítulo 1. En la búsqueda del reconocimiento de la gestión cultural como ciencia social	21
Karla Marlene Ortega Sánchez	
Capítulo 2. La gestión cultural como transdisciplina: una mirada desde la Historia	43
Rafael Chavarría Contreras	
Capítulo 3. Gestión cultural: una reflexión desde sus márgenes disciplinarios	63
Janny Amaya Trujillo, Blanca Estela Chávez Blanco, Rodrigo González Reyes	
Capítulo 4. La gestión cultural: un bricolaje entre fronteras.....	85
Carlos Yáñez Canal	
Capítulo 5. Trayectos, configuraciones y retos de la investigación en gestión cultural en México	105
José Luis Mariscal Orozco, Ahtziri Eréndira Molina Roldán	
Capítulo 6. Una mirada a la gestión cultural desde la sociología de las profesiones	127
Alejandrina Pacheco García	
Sobre los autores	149

INTRODUCCIÓN

HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA MIRADA PROPIA: REFLEXIONES INTRODUCTORIAS

Valentina Arreola Ochoa

José Luis Mariscal Orozco

La gestión cultural como área del conocimiento abreva de diversas fuentes, sus enfoques tienen perspectiva inter, multi y transdisciplinaria de los problemas socioculturales. La complejidad de sus objetos de estudio y los proyectos culturales de solución van orientados, por ejemplo, al registro los saberes locales, comunitarios, indígenas o ancestrales, a promoción y difusión de las artes, a la sustentabilidad y al desarrollo en la realidad, entre otras cosas importantes. Sin ánimos de ser un texto definitorio sobre la trayectoria de la gestión cultural como una disciplina del conocimiento en nuestra región, el libro aspira al diálogo sin dogmas, ni pedantería, más bien con la confianza de la experiencia en el hacer y el pensar la gestión cultural.

En la década de los noventa del siglo xx se organizaron numerosos foros en Iberoamérica para analizar y discutir la emergencia de la gestión cultural. En ellos se le consideró como una práctica social que las comunidades han realizado a través de los tiempos, como parte de los procesos de aculturación y reproducción cultural, como una profesión en ciernes que requería su reconocimiento social, así como la necesidad de una definición y ubicación en el sector cultural, para diferenciarla, en principio, de otras profesiones. Con las reflexiones y las acciones colectivas se ha contribuido en la consolidación del campo de la gestión cultural.

El proceso de profesionalización de la gestión cultural se intensificó en la primera década del siglo xxi. Los avances fueron posibles por la influencia de, al menos, dos elementos principales, que son relevantes para este trabajo: el que se dio en la arena política gubernamental y el

que se desarrolló en la arena de la institucionalización académica. En la política pública, organismos como la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Agencia Española de Cooperación Internacional y diversas instituciones gubernamentales de los países latinoamericanos implementaron iniciativas de capacitación y formación dirigidas al personal adscrito a las instituciones culturales, con la finalidad de integrar las diversas prácticas e identidades laborales¹ que se relacionaban con el trabajo cultural, bajo la denominación articuladora de gestión cultural.

Las universidades, motivadas por sus propias necesidades de formalización de la tercera función sustantiva, reflexionaron en la definición de los perfiles de los trabajadores de las áreas culturales, de sus competencias laborales y profesionales, reconociendo en los diagnósticos que sus conocimientos provenían de la experiencia y la práctica. En las instituciones gubernamentales también se realizó el análisis específico de sus trabajadores culturales, y para atender las demandas de capacitación del sector se crearon los diplomados del CONACULTA.

En ese proceso de colaboración interinstitucional surgieron proyectos con algunas universidades para acreditar los estudios de los promotores y demás agentes culturales. Al tener identificadas las necesidades de formación de los diferentes trabajadores de la cultura, se diseñaron los primeros planes curriculares de los programas de formación universitaria en gestión cultural, tanto de licenciatura como de posgrado.²

La política gubernamental de profesionalización de la gestión cultural y la institucionalización académica se dieron de manera paralela y establecieron relaciones, acuerdos y marcos de colaboración para su implementación y desarrollo. Las instituciones gubernamentales necesitaban la certificación universitaria y la formalización de los saberes de sus trabajadores. Por su parte, las universidades contaban con personal técnico y administrativo en las áreas de Extensión y Difusión Cultural que requería capacitación en la gestión cultural; en ese contexto, aprove-

¹ Entre ellos se encuentran la promoción cultural, la animación sociocultural, la mediación cultural, entre otros; prácticas que están estrechamente relacionadas con los nichos de práctica desde donde se concibe y se articula la acción cultural. Véase Mariscal, 2019.

² Para consultar los diferentes procesos y experiencias de los países iberoamericanos sobre este tema, véase Canales, Yáñez y Bayardo (2016).

charon las condiciones para diseñar y ofertar programas universitarios para promotores y gestores en activo. Algunas universidades mexicanas recibieron el financiamiento para su puesta en marcha y operación.

A escala nacional e internacional los espacios de socialización, como los encuentros y congresos, se transformaron al incluir otras formas de participación y de nuevas voces en su agenda. Los primeros ejercicios promovidos por las instituciones gubernamentales y los organismos internacionales estaban centrados en presentaciones de “expertos” que exponían sus conocimientos y experiencias para que los gestores culturales “en formación” se capacitaran. Con la integración cada vez más constante y activa de las universidades, se organizaron otras actividades académicas que permitieron una integración amplia y flexible de exponentes. Los encuentros y congresos convocaron a distintos actores con experiencia en la organización de bienes y servicios culturales para postular trabajos. La evaluación de par ciego se incorporó desde ese momento para la aceptación de las propuestas en los programas de las reuniones.

Fue así como en México surgieron el Foro 3D2 de promoción cultural (2007, CDMX), el Encuentro Nacional de Gestión Cultural (2013, Obregón Sonora, ITSON), el Foro de Economía y Cultura (2011, CDMX, UACM-UNAM), el Coloquio de Investigación en Gestión Cultural (2013, Xalapa, UV). En Latinoamérica se crearon el Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural (2014, Santiago, Chile), el Congreso Latinoamericano de Cultura Viva Comunitaria (2013, La Paz, Bolivia), el Congreso Nacional de Gestión Cultural de Chile (2011, Santiago, Chile Universidad de los Lagos), El Congreso Nacional de Gestión Cultural de Ecuador (2011, Quito) y el Encuentro Nacional de Gestión Cultural de Colombia (2016, Manizales).

Esos espacios abiertos de discusión y análisis de la acción cultural propiciaron la participación heterogénea de experiencias empíricas y formales, de artistas, profesores, investigadores y tesis, todos relacionados con la gestión cultural. Es posible afirmar que la relevancia de esos ejercicios radicó en la riqueza de los distintos actores implicados y de la capacidad de crear puentes de diálogo y reflexión entre la sistematización de la *praxis* y la investigación.

Las experiencias de socialización de cada reunión nacional e iberoamericana son importantes en la construcción del campo de conoci-

miento de la gestión cultural. En ellas se reconocieron conceptos y métodos de otros campos disciplinares y su adaptación a la *praxis* cultural. En las discusiones se visibilizaron los conceptos y los métodos comunes de otras disciplinas, así como los propios. Se examinaron las diferencias de los enfoques y los abordajes específicos para la acción cultural. Los debates no terminan aún. Sin embargo, es posible afirmar que se están construyendo un lenguaje, unos marcos interpretativos y disciplinares compartidos para la gestión cultural.

En este punto es oportuno hacer la pregunta de si estamos ante la conformación de un nuevo campo académico. Sin duda, la respuesta es afirmativa, si se observa el proceso de formalización actual, que es similar al que tuvieron otras disciplinas académicas durante los siglos XIX y XX. Lo específico de este nuevo campo es que surge y se construye como interdisciplinario, debido al contexto general actual de la ciencia y de otras formas de conocimiento, que exigen una visión más compleja y articuladora de la realidad, tanto en su comprensión como en su intervención. Pero además, porque la misma *praxis* así se da. Es decir, desde la propia práctica empírica se van generando formas de conocer la realidad, al retomar y adaptar elementos teóricos, metodológicos y técnicos de otras disciplinas, que en ocasiones solo sirven de guía, pues los propios contextos locales crean las condiciones para comprender e intervenir en la cultura.

En el escenario actual cobra relevancia el análisis de identificar y reconocer cuáles y cómo son esos enfoques y los abordajes disciplinares que se implementan en la investigación e intervención en la gestión cultural. De la misma manera, resulta fundamental saber cómo se interrelacionan la *praxis*-investigación-formación de gestores y gestoras culturales. Con ese objetivo, el Cuerpo Académico de Gestión de la Cultura en Ambientes Virtuales³ incluyó en la agenda de investigación la tarea

³ Este Cuerpo Académico (CA720-UDG) forma parte del Instituto de Gestión del Conocimiento y del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Una de sus líneas de investigación (Teoría y práctica de la gestión cultural) tiene como objetivo el análisis y modelado de la acción cultural con especial atención en su conceptualización, en las prácticas y significados, así como en los procesos de formación e investigación. Este es un punto central de la agenda de investigación: conocer cómo se va generando este proceso de formalización del campo académico disciplinar.

de participar con el Coloquio de Investigación en Gestión Cultural⁴ para organizar en Guadalajara el 4.º Coloquio de Investigación, con el tema: “Multi, inter, trans disciplina en la Gestión Cultural”. En ese sentido, se convocó a presentar trabajos de investigación y discutir sobre cuáles son los enfoques y los abordajes que se utilizan, para hacer un primer acercamiento al análisis de la construcción del campo académico, a través de la *praxis* y del proceso de formalización disciplinar.

Los resultados de las discusiones y su análisis se presentan en este trabajo. El lector encontrará en esta obra textos que se centran en el análisis, la discusión y presentación de evidencias para comprender a la gestión cultural como un campo interdisciplinar.

Karla Ortega, en el capítulo 1, denominado “En la búsqueda del reconocimiento de la gestión cultural como una ciencia social”, elabora una reflexión sobre la responsabilidad de motivar la generación de nuevos saberes teóricos y prácticos como parte intrínseca del quehacer científico. Para la gestión cultural no se trata únicamente de lograr el reconocimiento social de la profesión en el campo laboral, con las cualidades específicas, sino que, además, es un hecho que en el campo del conocimiento la disciplina está en continuo proceso de construcción dentro de las ciencias sociales.

En ese sentido, Ortega reconoce que la gestión cultural, para su consolidación como disciplina, necesita la integración de la multi e interdisciplinariedad en su campo de estudio, en el de su aplicación y en la motivación con enfoques abiertos y flexibles. Con cualidades de adaptación en la *praxis*, en el trabajo de investigación y la producción científica que requiere. La autora toma en cuenta que la diversidad de prácticas culturales demanda para su estudio de conocimientos y herramientas interdisciplinarias, lo que configura la condición novedosa en su conformación del campo.

En el texto se argumenta la tesis del desarrollo de la disciplina que se encuentra en marcha y está vinculado a las universidades y los espacios

⁴ Este coloquio es una iniciativa de la Universidad Veracruzana para la identificación y socialización de investigaciones en gestión cultural. A partir de este 4.º Coloquio, ahora forma parte de las actividades académicas de la Red Universitaria de Gestión Cultural México.

académicos que pueden propiciar la investigación y la divulgación de trabajos de gestión cultural dentro de las ciencias sociales. En el siglo XXI se observan cambios para renovar instrumentos teóricos, para responder a una realidad compleja y con nuevos desafíos. Se cuestiona cómo preparar a las nuevas generaciones de científicos sociales para aplicar sus conocimientos con creatividad y responsabilidad. La formación de mejores profesionistas en gestión cultural reclama del trabajo en la consolidación de su propia epistemología.

En el capítulo 2, “La gestión cultural como transdisciplina. Una mirada desde la Historia”, Rafael Chavarría desarrolla el tema de la complejidad en una disciplina que integra al binomio pensar y hacer, mediante el análisis de estudio de caso en Chile. Esta cualidad o condición de la gestión cultural la constituye en una disciplina que comparte problemáticas, objetos, formas de interpretación y enfoques metodológicos con otros campos relacionados de las ciencias sociales como la historia, el derecho, la sociología, la antropología y la economía. Como oficio y profesión, la gestión cultural merece una historia; como campo de conocimiento, Chavarría alude a un proceso en construcción:

su configuración epistémica, metodológica, formativa e histórica. Las discusiones han ido transitando hacia el entendimiento y reconocimiento, donde el encuadre transfronterizo o transdisciplinar es su *corpus*, lo que le otorga herramientas diversas para el análisis de la realidad.

La construcción disciplinar de la gestión cultural nos acerca a reconocer una integración y convergencia transdisciplinar. El desafío actual de su construcción disciplinar se observa en la integración de una perspectiva multidisciplinar en su “configuración” para aumentar el “marco-encuadre”, “[...] para generar análisis complejos a partir de sociedades complejas y dinámicas”. El autor identifica algunas concepciones de lo que vamos entendiendo por gestión cultural mediante cuatro ejes: la contextualización general de la disciplina, las tensiones entre el sentido y lo transdisciplinar, algunos estudios de casos que se proponen como disputas, y una propuesta de desafíos.

El capítulo 3, titulado “Gestión cultural: una reflexión desde sus márgenes disciplinarios”, propone a los lectores la reflexión colectiva de Janny Amaya, Blanca Chávez y Rodrigo González en torno al asunto central objeto del libro. El trabajo parte de la hipótesis de que la gestión cultural, al igual que otros campos académicos emergentes, de condición pluri, inter o transdisciplinar, ha configurado su posición y existencia en cuanto campo a nivel institucional y administrativo, pero no lo ha logrado al nivel teórico y epistemológico.

Los autores apuestan por “considerar a la gestión cultural no como una ‘disciplina’ en el sentido más ortodoxo del concepto, sino como un campo académico en construcción”.

Desde esa perspectiva, se describe a la gestión cultural como campo académico en donde hay una concurrencia inter o transdisciplinar, sin desconocer sus metodologías propias. Pero en el plano de la producción de conocimientos específicos de sus objetos, las prácticas profesionales y la constitución de su campo requieren de enfoques y conocimientos que proceden de otras disciplinas o de otros campos de conocimiento.

La lectura del capítulo colectivo invita a mirar desde ese posicionamiento los desafíos que proponen como fundamentales, por ejemplo: su condición de ser producto de un encargo social (Martinell), contar con un trayecto por la academización en las instituciones de educación superior, asumir la tarea de pensar y hacer su campo disciplinar. Qué mejor manera de avanzar en este análisis con las preguntas provocativas que guían la reflexión de los autores, provenientes del campo de la filosofía y las ciencias sociales. Es una lectura para trazar rutas de trabajo de discusión y construcción desde múltiples enfoques disciplinares, que conforman su condición de campo de conocimiento interdisciplinar, multidisciplinar, transdisciplinario y, por qué no, “posdisciplinar”, flexible y en construcción, con diversos enfoques para el análisis de sus objetos.

“La gestión cultural: un bricolaje entre fronteras”, de Carlos Yáñez, en el capítulo 4, propone una aproximación creativa y luminosa para conocer el continuo movimiento en la gestión cultural y su cualidad de integrar conocimientos de diversas disciplinas (el problema de la complejidad de sus fronteras) y de la conformación de metodologías e interpretaciones teóricas nuevas, que no estén exentas de fantasía e imaginación. El dis-

curso del autor elabora un relato sobre la acción cultural que continuamente se da dentro de situaciones problemáticas que no tienen soluciones fijas, por tanto, no responden igual a las mismas estrategias resolutorias, en todos los contextos. De ahí que cada práctica, al involucrar agentes, recursos y condiciones específicas, genera conocimientos particulares, los cuales les exigen unas capacidades críticas y reflexivas útiles y válidas en el contexto donde se desarrolla la intervención.

La gestión cultural como saber de la *praxis* no se puede reducir a un conocimiento, o un saber fundamentado, sino a un saber que surge en la acción. El argumento expuesto despliega la posibilidad en las maneras pensar y hacer:

...de pensar en un movimiento continuo desde dentro, desde los lugares en que se producen los conocimientos y situarlos en una relación vinculante con la ética, la política y la estética, ya que la gestión cultural se orienta a producir transformaciones en el mundo vital de las personas.

Yáñez demanda una lectura lúdica, abierta a experimentar un gozo por la retórica y la interpretación propia que merece varias vueltas al texto y disfrutar el planteamiento a veces barroco, pero deslumbrante en su conjunto.

José Luis Mariscal y Ahtziri Molina trazan en el capítulo 5 los “Trayectos, configuraciones y retos de la investigación en gestión cultural en México” que han identificado en los espacios académicos nacionales e internacionales, en torno a la epistemología de la gestión cultural. El trabajo presenta la idea de que esta se construye a través de la interdisciplina, con aportes de diversas disciplinas para modelar “un *corpus*, generando sus propios conceptos, métodos y objetos de estudio”. Para sustentar la afirmación, Molina y Mariscal presentan el análisis de los tipos de trabajo de investigación que hay al respecto, así como su tránsito a la conformación y reconocimiento del campo de conocimiento.

En el marco de las universidades mexicanas con programas de formación de gestores culturales se observa un nuevo momento de las necesidades de formación de investigadores con perspectivas propias de la gestión cultural. Esto implica la dificultad de considerar las trayectorias

y los perfiles heterogéneos de los docentes investigadores. En las líneas que integran este trabajo se muestra una tipología de estudios recientes, que ellos denominan como la “investigación relacionada con la gestión cultural” (estudios de temas y objetos que son de interés para la gestión cultural, pero que se definen y se miran desde marcos conceptuales e interpretativos de otras disciplinas), pasando por la “investigación de la gestión cultural” (el objeto de estudio es la misma gestión cultural) hasta llegar a la “investigación desde la gestión cultural” (se relaciona con el análisis de la realidad desde la perspectiva de la gestión cultural).

La investigación en este campo ha estudiado a la cultura desde las ciencias sociales, en disciplinas como la historia, la antropología, la sociología, la economía y la administración, entre otras. Esto, por una parte, constituye una gran ventaja para la formalización de la gestión cultural, ya que se hace en el momento de la deconstrucción de paradigmas y de la posmodernidad. En ese contexto, los conocimientos sobre sus objetos provienen de múltiples orígenes y de una diversidad de metodologías. La gestión cultural, como campo disciplinar por los temas que trata, tiene un marco amplio de conocimiento y metodologías, las cuales confluyen para configurar una posible, especializada, de la gestión cultural.

En este punto provocador se conectan las diferentes tesis que presenta nuestro libro, pues esta afirmación o, como se dijo, posicionamiento, coloca el tema en la inter, multi y transdisciplina de la gestión cultural en el siglo XXI. La utilidad de enfoques flexibles para incorporar temas emergentes y problemáticas, así como sus soluciones posibles tomando en cuenta a la diversidad social, la cultural, la comunitaria, entre otras. La divulgación de los resultados de investigaciones en gestión cultural es una tarea prioritaria. Desde esta perspectiva, el capítulo “Trayectos, configuraciones y retos de la investigación en gestión cultural en México” es una posible ruta para seguir el pulso de la construcción disciplinar del campo.

En el capítulo 6, “Una mirada a la gestión cultural desde la sociología de las profesiones”, Alejandrina Pacheco elabora un análisis de los procesos de asociatividad de los gestores culturales mediante el estudio de caso. La autora parte de la premisa de que el cuerpo de conocimiento de la gestión cultural es muy abierto y dinámico, debido al constante cruce

con otras disciplinas. Este elemento de interés estratégico caracteriza la tarea para el reconocimiento social de la profesión.

Sobre los valores atribuidos a la gestión cultural y su importancia social, en este texto hay una exploración ilustrativa que identifica las acciones en la construcción de los gremios específicos; la figura jurídica de los colegios (de acuerdo al Artículo 5.º de la Constitución), necesarios para fundamentar los principios en torno a la influencia de la participación profesional de los gestores culturales en México, mediante el análisis del caso específico del Colegio de Gestores del Arte y la Cultura A.C., Aguascalientes.

En el campo profesional se identifican tareas pendientes para el gremio, como la actualización y especialización de conocimientos, el acuerdo para establecer tabuladores salariales, la realización de acreditaciones, promover la investigación, así como los trabajos colectivos para la definición de una práctica profesional de la gestión cultural, desde puntos de vista éticos que abarquen la interacción con las colectividades sociales, empresariales y gremiales.

Como se mencionó anteriormente, este es un primer ejercicio académico que centra su atención no tanto en las prácticas y los resultados sino, más bien, en las miradas y las reflexiones sobre esas formas de concebir y practicar la gestión cultural. Sin duda, la agenda de investigación requiere más datos empíricos que nos proporcionen información suficiente para categorizar e identificar las aportaciones y articulaciones entre las diversas disciplinas y demostrar cómo este andamiaje va generando, de alguna manera, una epistemología propia de la gestión cultural en Latinoamérica.

El éxito de un trabajo de tal envergadura requiere de un esfuerzo colectivo, por lo que esta obra es solo un avance, una muestra de los resultados de investigación, los cuales ponemos a disposición del lector para que comprenda el sentido de las preguntas de investigación, que valore los avances que hasta ahora se tienen, y, en la medida de lo posible, lo inviten a sumarse a este ejercicio académico que consideramos relevante para contribuir a la construcción del campo disciplinar académico y la consolidación de la profesión.

Referencias

- Canelas Rubim, A. A., Yáñez Canal, C. y Bayardo, R. (2016). *Panorama da gestão cultural na Ibero-américa*. Salvador: EDUFBA. Recuperado de <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/840/Brasil.pdf>
- Mariscal Orozco, J. L. (2019). Gestión Cultural. Aproximaciones empírico – teóricas. En J. L. Mariscal y U. Rucker (Eds.), *Conceptos clave de la gestión cultural. Enfoques desde Latinoamérica*. Volumen II. Santiago: Ariadna Ediciones. Recuperado de https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/846/Conceptos_clave_II.pdf
- Moraña, M. (2010). *La escritura del límite*. Madrid: Iberoamericana.
- Puga, C. (2009). Ciencias sociales. Un nuevo momento. *Revista Mexicana de Sociología*, 71, 105-131. Diciembre. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO 1

EN LA BÚSQUEDA DEL RECONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN CULTURAL COMO CIENCIA SOCIAL

Karla Marlene Ortega Sánchez

Definir a la cultura es un ejercicio muy complejo, debido a que a lo largo del tiempo su concepción ha atravesado distintos enfoques, perspectivas, construcciones ideológicas y contextuales que devienen de distintas corrientes de pensamiento, y, de forma particular para este caso, de las que se hallan en las llamadas ciencias sociales.

Este concepto polisémico que desde las disciplinas (de élite) artístico-humanísticas perciben desde hace varias décadas a la cultura como una forma de vida (modo de vida) más que como una condición de producción creativa, artística, intelectual y de intervención, encuentran su limitante cuando, por sus carencias teórico-metodológicas y una falta de visión más amplia del ámbito de lo cultural, dejan en un segundo plano a la investigación, a la generación de conocimientos y las nuevas herramientas que son necesarias de incorporar desde la perspectiva de lo social para facilitar el posicionamiento de la gestión cultural como una ciencia formal.

El hecho de percibir a la gestión cultural como un apéndice de las humanidades representa un problema de deficiencia teórica-procedimental, que podría superarse a partir de la incorporación de ciertos marcos analíticos y científicos que le permitan cimentar las bases para la construcción de un espacio particular y específico de reconocimiento en la esfera del saber social, ya que la cultura no solo es arte y tradición, ni tampoco es solo una experiencia tangible, también es una ciencia en

movimiento que tiene como premisa fundamental la transformación social, política, económica, ambiental, de la cual se forma parte.

De esta suerte, la colaboración conjunta de artistas, pintores, escultores, músicos, escritores, bailarines, artesanos, etcétera; de colectivos de promotores del patrimonio, emprendedores culturales, animadores, expositores; además de especialistas, museólogos y museógrafos, curadores, bibliotecarios; así como de estudiosos, académicos e intelectuales, entre otros actores inmersos en este campo disciplinar y de intervención, es una estrategia que resalta el valor, no solo práctico, sino conceptual, sistemático y metodológico que conlleva la acción de la cultura.

En nuestros días, la cultura en acción se incorpora en las agendas públicas como un elemento indispensable para el desarrollo, sin embargo, a pesar de los esfuerzos de todos los actores involucrados, aún persisten visiones hegemónicas como la propuesta por la UNESCO desde la década de los 80, que precisan a los estudios e intervenciones culturales como asuntos casi exclusivos del ámbito artístico y humanístico, como se ha discutido.

A dos décadas de transcurrido el siglo XXI se incorpora un elemento asociado con el desarrollo humano a la visión de la concepción de la cultura, que se promueve a partir de la puesta en marcha en el año 2015 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas de la Agenda 2030 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Esta última perspectiva centra su atención en la preocupación global orientada a la discusión y el debate de cómo desarrollar aquellas estrategias que aseguren a la cultura, a sus manifestaciones y los elementos de configuración, insertarse como elementos clave de promoción hacia el desarrollo con una visión más integral y holística.

Sin embargo, este enfoque continúa con grandes obstáculos tanto hermenéuticos como epistemológicos y heurísticos, que persisten en una concepción difusa y ambigua vinculada a la estipulada a escala global en los años 80. De esta suerte, se sugiere un mayor trabajo colaborativo en la búsqueda de nuevos consensos y la incorporación de visiones alternas que ofrecen otras ciencias sociales para romper esas paradojas cognoscentes.

Todas y cada una de las disciplinas aplicadas que se interrelacionan y se adhieren al campo científico de la gestión cultural como, por ejemplo:

“las humanidades, la literatura y el cine proveen también conocimientos que escapan a lo reconocido como científico” (Garretón, 2015, p. 13), y por ello se hace necesario incluir desde la inter y la transdisciplinariedad a otras como la sociología, la antropología, la comunicación o la administración pública, que abordan el estudio de la cultura en la sociedad a partir de teorías y métodos más robustos y consolidados.

Los científicos provenientes de la rama de lo social son por naturaleza sujetos abiertos a la innovación, a la cooperación y al aprendizaje transversal; por ello la adopción y desarrollo de estos atributos pragmáticos en los gestores culturales forma parte de un ejercicio que se dispone como meta en la formación profesional para abrir una ventana de oportunidad y promover a la gestión de la cultura como una ciencia.

En la región latinoamericana la gestión cultural se encuentra en proceso de construcción científico-social y sus primeros avances apenas son visibles. Por ello se insiste en que es primordial que se comience a diseñar, estructurar y desarrollar un *corpus* teórico-analítico y metodológico sólido, que logre guiar de modo asertivo y pertinente la investigación e intervención en el campo de lo cultural. De esta suerte, la aplicación y adaptación de rigurosos enfoques y esquemas, provenientes de las ciencias sociales, servirán a los estudios de este tipo como palancas para una comprensión e interpretación precisa y objetiva de una realidad cultural multifactorial, por demás compleja y diversa.

Como se mencionó desde el inicio de este trabajo, uno de los principales dilemas que persisten en el campo científico es la cuestión relativa a cuáles son los límites y desafíos que la gestión cultural enfrenta para conseguir un espacio como una ciencia social reconocida en el campo académico y laboral. Este es un reto que implica, en principio, la delimitación formal del sector profesional en gestión cultural, tanto en el ámbito de la investigación como en el de la intervención. De esta manera, a través de la aplicabilidad de competencias epistémicas y habilidades para la resolución de problemas de esta índole, se pretende justificar la pertinencia de la existencia de la figura del gestor cultural, visto como un agente capaz de transformar la realidad social (implica lo cultural, educativo, tecnológico, económico, político, etcétera) y contribuir, a la vez, en generar mayores grados de inclusión cultural, desarrollo y bienestar.

Se sabe que en la práctica “el uso de una tipología de funciones institucionales no elimina el hecho constatable de la tensión entre una perspectiva de desarrollo cultural orientada al mercado y una perspectiva de la cultura como factor del desarrollo social” (Schargorodsky, 2005, p. 24), por ello la incorporación de otros enfoques científico-sociales supone una percepción del ámbito de lo cultural capaz de suscitar nuevos saberes y prácticas orientados al fortalecimiento del sector.

Es un reto mayúsculo superar la debilidad científica que aún impera en la gestión cultural y la manera de proceder para conseguirlo consiste en sumar los esfuerzos de todos los actores que participan en la arena de lo cultural, con el propósito de afianzar las metodologías existentes, los conceptos arraigados, las herramientas más usadas, las técnicas recurrentes y todo el andamiaje que implica el movimiento dinámico de la ciencia.

La heurística y la hermenéutica como herramientas de la filosofía de la ciencia son consideradas en la gestión de la cultura dos imprescindibles instrumentos que colaboran en la comprensión y explicación de la realidad de lo cultural y sus múltiples expresiones. En consecuencia, para el ejercicio de análisis, interpretación y explicación de los fenómenos culturales cobra relevancia una praxis que contribuya, desde la evidencia teórica y empírica, a abrir el horizonte que dé sentido y viabilidad a la gestación de una nueva ciencia.

Es pertinente insistir que en la gestión cultural “una tendencia creciente a la búsqueda de coincidencias teóricas y diálogos interdisciplinarios pareciera estar acercando a las disciplinas y volviendo cada vez más elásticas y permeables las fronteras entre unas y otras” (Puga, 2009, p. 106), lo que implica una mayor responsabilidad de la academia para formar y especializar a mejores investigadores y expertos en este campo del conocimiento.

El trayecto recorrido hasta ahora ha sido a pasos muy cortos, cuando el mundo exige mayor inmediatez y novedad; en ese contexto, el hecho de ampliar la oferta de formación académica superior (no técnica) no es la única solución, la responsabilidad que implica motivar la generación de nuevos saberes, tanto teóricos como prácticos, es una tarea que se encuentra como asignatura pendiente en la gestión cultural, ya que la experiencia de las últimas décadas indica que el ámbito técnico y práctico supera al

teórico-analítico. Por lo tanto, se plantea un escenario metamórfico que evolucione para establecer un equilibrio entre las competencias del saber y la experiencia; estas son características del estigma de la gestión de la cultura, vista como solo una administradora de servicios, bienes y otros recursos públicos de la cultura.

Con lo anterior, es posible advertir que en la actualidad la gestión cultural se halla enfrascada en la promoción, el diseño y la implementación de proyectos culturales, por parte de aquellos que, en su mayoría, tienen una formación artística previa como escritores, bailarines, cantantes, músicos o científicos sociales, como antropólogos, sociólogos, politólogos, entre otras disciplinas, con áreas de especialización en estudios culturales o en la difusión y preservación de las manifestaciones de las culturas populares.

Por otro lado, es preciso aludir al gestor cultural empírico, se ha formado desde la práctica y, por lo tanto, pareciera que las bases teórico-conceptuales y metodológicas no han encontrado el hilo conductor que le permita a esta disciplina ampliar su campo científico de acción.

La profesionalización superior del gestor cultural está motivada desde la subjetividad y percepción del propio sujeto cultural y, como sucede con la elección de cualquier otra licenciatura, especialidad o posgrado, esto responde a expectativas particulares para la obtención de mejores ingresos salariales y presupone que la condición de contar con un título de licenciatura o posgrado como gestor cultural le da credenciales para exigir mejores condiciones para el ejercicio de su trabajo.

El propósito de este trabajo es reflexionar en la necesidad de incorporar a la gestión cultural como una disciplina afin a las ciencias sociales, que requiere de profesionistas con conocimientos y habilidades para:

- Intervenir e investigar acerca de la pertinencia y respeto de los derechos culturales, así como su fortalecimiento.
- Generar indicadores (estadísticas y datos) porque en este campo son escasos.
- Iniciar y provocar procesos de gestión y administración, de planeación, de diseño e implementación de políticas públicas, de análisis socioculturales, de trabajo social y comunitario, de investigación, de

mercadotecnia, economía, entre otros, pero que no incluyen exclusivamente a las artes o las humanidades.

El ejercicio reflexivo busca ampliar la influencia de la academia para la futura inserción de la gestión de la cultura en una disciplina del conocimiento. En este proceso son necesarias la multi, inter, trans e intradisciplinariedad que la distinguen. Para la consolidación del campo disciplinar son pertinentes enfoques más abiertos y flexibles, que se adapten en la *praxis* al trabajo de investigación y a la producción científica que le hace falta.

A partir de lo anterior, se apunta hacia la adopción y uso de varios enfoques o perspectivas que desde el ámbito de lo social incorporen a la gestión de la cultura como un espacio de creación, de transformación, de desarrollo diverso y plural, acorde a los requerimientos de una labor científica, más que económica, en boga y a la atención de problemas del ámbito de lo cultural en esta esfera del conocimiento, desde una óptica más que institucional, ya que

es evidente que las instituciones son importantes para el rendimiento de la investigación, pero su fuerza no puede darse por sentada en las circunstancias económicas actuales. La producción de conocimiento científico social riguroso, relevante y plural requiere la coordinación internacional, una visión a largo plazo y un entorno estable (Bokova, UNESCO, 2010, p. iii).

Apenas es el comienzo del recorrido de la gestión de la cultura como ciencia social que busca, además, el reconocimiento del Estado y sus instituciones, de la sociedad en general. Esta condición permite la emergencia de mayor oferta de instrucción tecno-científica más abierta y flexible que, en el mediano y largo plazo, se refleje en empleos dirigidos al sector, que sean mejor remunerados y permitan ampliar la profesionalización de especialistas en el desarrollo cultural, que apuesta hacia la inclusión y la generación de bienestar integral de la sociedad que vive, produce y transmite la cultura en sus diversas manifestaciones.

Las ciencias sociales como parteaguas

Uno de los mayores retos de la ciencia, sea natural, exacta o social, radica en cómo explicar y dar a conocer algo que nos rodea, es decir, de una parte de la realidad. La ciencia nace de la duda, de esa necesidad metódica y sistemática que hace preguntarse qué sucede y a qué se debe lo que ocurre en el entorno, es la ciencia aquella que parte de la heurística que, a través de la hermenéutica o disciplina de interpretación de los hechos, logra vincular desde la interdisciplinariedad todos los elementos, categorías teóricas y empíricas, conceptos, metodologías y variables que ayudan a comprender el objeto de estudio.

Indagar significa un proceso mediante el cual se construye, comprende y reordena la realidad, una que puede ser entendida de distintos modos, desde diversas ópticas y sentidos. En otras palabras, las distintas áreas del conocimiento científico, sobre todo las pertenecientes al campo social, dan la pauta para el desarrollo de estudios científicos sobre fenómenos múltiples, a partir de la generación de modelos de realidad o paradigmas para que los investigadores transformen los esquemas tradicionales e inciten a rupturas epistemológicas para la generación de nuevos conocimientos, nuevos hitos metodológicos y, en resumen, conciben enfoques más amplios de aquello que se investiga.

Es preciso aclarar que, en terreno del desarrollo de saberes y prácticas, los recursos, problemas y campos de acción nunca son estáticos y que su dinámica de transformación, en todas las esferas de aplicación, conlleva a revoluciones científicas que ponen de manifiesto la intrínseca necesidad de continuar con la generación de conocimiento. El proceso de construcción disciplinar de la gestión de la cultura hacia el logro de su estatus como ciencia, requiere con cierta urgencia del análisis de su entorno científico, social, educativo, cultural, político y ambiental que engloba. De la misma manera, necesita de la revisión de su proceso histórico de configuración, evolución y consolidación.

No existe ninguna ciencia social completa y plena, ya que su campo de estudio no puede sobrepasar sus propios límites, ni las dimensiones que cada realidad social presenta, sobre todo porque los contextos espaciales, temporales y circunstanciales, y por estas razones los fenómenos

que ocurren en la realidad, no son en modo alguno restringidos al plano experiencial o, en el otro extremo, al análisis teórico-procedimental.

Por el contrario, como lo señala Joaquim Prats (2012, p. 2), este tipo de análisis trata de abrir el espectro del conocimiento social y por consiguiente delinear los soportes teórico y metodológico propios de los saberes científico-sociales, a través de los cuales se pueda constituir una visión heterogénea del fenómeno y con diversos enfoques cognoscitivos que contribuyan a entender que en la ciencia y en la realidad todo cambia de manera constante, que ningún fenómeno social o cultural se repite, cada cual es único, irrepetible; pero sí son comparables, por ello se insiste en la diversidad y convergencia de miradas científicas múltiples.

El campo de investigación e intervención de la gestión cultural crea y recrea epistemes propias, derivados de la diversidad de los objetos de la realidad de la acción cultural. Esos objetos son aptos para abordarlos mediante los dispositivos y los métodos de la rama del conocimiento de lo social, puesto que lo ocurre en el sector cultural deriva de otros problemas de carácter social o colectivo.

Dicho de otro modo, en la gestión cultural construir significa, identificar y conocer la interrelación de los saberes teóricos con los prácticos, así como las herramientas de análisis e intervención necesarias para generar nuevos instrumentos del conocimiento; en todo caso, se sugiere que los productos de la acción cultural sean visibles, que sean sujetos a investigar e intervenir, que a través de la evaluación y el perfeccionamiento de sus prácticas cognitivas y empíricas se generen marcos del conocimiento adaptables a las sinergias de los procesos de cambio en el ámbito de la academia, de la cotidianidad y, en general, de todos aquellos donde se encuentren elementos culturales en acción.

En ese sentido y de acuerdo a Grossberg (2009, p. 13), la importancia de los estudios de la cultura reside más allá de su relevancia científica, porque no es la única vía que brinda un panorama genérico sobre un evento o fenómeno que se produce de manera simultánea en diversos contextos, sino que además admite el intercambio y vinculación de la experiencia y la práctica obtenida en el campo de lo cultural. Los aprendizajes existentes y la generación de nuevos aportes, métodos, técnicas y los conocimientos sistematizados de carácter científico deben ser productos del contexto

social y empírico de donde se recopilan las evidencias de las prácticas y experiencias, así como de todos los elementos presentes en lo cultural. En la diversidad de las prácticas culturales y la pluralidad de su interpretación social se encuentra la clave para que la gestión cultural dé ese gran paso hacia su conversión de disciplina a ciencia del conocimiento.

Se advierte además que la labor científica no recorre un camino lineal, limpio, por el contrario, se ve trazado por laberintos que provocan quiebres, rupturas y fisuras, a partir de las cuales es posible la emergencia de nuevas líneas de conocimiento. Así como de nuevos temas y formas de acercarse a la generación y comprensión de otros problemas o ejes de observación y análisis de igual o mayor relevancia en el escenario cultural.

No es casual que este ejercicio de reingeniería permanente que se realiza en la ciencia aproveche los elementos de los esquemas teóricos y metodológicos para el acercamiento a la comprensión de la parte de la realidad que ha decidido explicar el investigador/interventor y con ello fomentar la creación de nuevos saberes; de ahí que la fortaleza de la gestión de la cultura en este ámbito reside en el análisis sobre los elementos que ayudan a transformar, acrecentar, evolucionar, crear, etcétera, cualquiera de las manifestaciones que la cultura ocupa para hacerse presente, los nuevos conceptos, las emergentes herramientas de investigación, el desarrollo de epistemes y teorías propias son posibles, asimismo, su aplicabilidad en el análisis de distintos fenómenos culturales sucedidos en diversos contextos y tiempos, también se vuelca viable cuando depende de:

- El momento evolutivo en el que se encuentre el método general de la ciencia en cada etapa histórica.
- El grado de madurez y de acumulación de conocimientos en el seno de cada disciplina.
- La naturaleza del problema que el investigador esté estudiando.
- El grado de interdisciplinariedad que la ciencia específica en cuestión pueda tener con otras afines (Prats, 2012, p. 11).

No es casual que la gestión cultural como una disciplina en transición a convertirse en ciencia social tenga la ventaja de la acumulación de conocimientos y herramientas específicas de abordaje de sus temas de investigación e intervención, del uso de metodologías cualitativas y cuantitativas

que permiten delimitar y, al mismo tiempo, indagar sobre el problema que se estudia mediante la interdisciplinariedad, que utiliza como recurso para dotar de objetividad, certeza y oportunidad, a los productos de la investigación que dan como resultado aportaciones novedosas al conocimiento científico de la gestión de la cultura.

Las necesidades científicas de la gestión cultural

Los espacios culturales se transforman y en ellos se recrean las manifestaciones que dan a la acción cultural de su razón de ser. A la cultura la mueven todos y a ella a su vez motiva el cambio en el “todo”. Algunos actores sociales, como los gestores culturales, tienen como una de sus principales responsabilidades la de garantizar la administración democrática de los bienes y servicios culturales que el Estado y el tercer sector (ámbito privado) producen. Además, deben impulsar acciones culturales que den sentido de pertenencia e identidad a los distintos grupos de la sociedad. Se espera que también participen colectivamente generando herramientas para fortalecer al sector de la cultura desde la práctica, en la academia, la ciencia y la tecnología. En este sentido, es pertinente resaltar que la formación académica profesional de gestores culturales requiere de otros referentes para ampliar las competencias y habilidades, tanto técnicas como científicas, e incidir en el campo cultural, sobre todo, tomando en cuenta que:

La creación de capacidades en las ciencias sociales puede ser un proceso prolongado. Implica el establecimiento, la expansión y el fortalecimiento de los recursos institucionales, operativos y organizacionales capaces de generar conocimiento relevante para la sociedad en los ámbitos local, nacional, regional e internacional. Este proceso tiende a producir una mayor comprensión de los principales problemas que la sociedad o grupos dentro de esta encaran en el desarrollo de acciones o políticas para hacerles frente (UNESCO, 2010, p. 110).

De esta forma, encontrar el vínculo o nodo que conecte a la gestión de la cultura con el campo de estudio de lo social es una cuestión que demanda de los actores sociales un tratamiento analítico profundo desde la filoso-

fía, las humanidades y el arte, de las ciencias sociales, incluyendo a las ciencias naturales que se mueven en el terreno de lo cultural, se trata de generar una aproximación flexible hacia otros campos del conocimiento.

En la actualidad, y parafraseando a Cristina Puga (2009, p. 106), la gestión de la cultura parece encontrarse en un nuevo momento capaz de transformar e innovar teorías, perspectivas, enfoques y metodologías propias de las ciencias sociales, puesto que las realidades cambian y se tornan complejas de forma permanente. De ahí que resulta indispensable estar preparados para afrontar con responsabilidad la formación de nuevos profesionistas con más competencias y habilidades para su intervención, sobre todo si se toma en consideración el hecho de que en las diversas disciplinas y ciencias que configuran el campo de lo social se encuentra una predisposición casi innata para discutir y dialogar, para dotar de sentido y significado a la cultura y a la ciencia.

De unos años a la fecha se observa el incremento de la oferta y demanda de espacios laborales propios de la gestión cultural, lo que hace evidente la necesidad de este sector, el cual tiene la encomienda de llevar a cabo acciones y estrategias orientadas a brindar servicios culturales a la población y a reconocer en el contexto de lo social el rol del gestor cultural (Martinell, 2001, p. 3); dicho de otro modo, la emergencia de nuevos sectores profesionales a que nos somete una sociedad globalizada exige el desarrollo de conocimientos por demás especializados que merecen de la autorización institucional para lograr el reconocimiento de estas como científicas; la tarea de la ciencia, por tanto, se concentra en la búsqueda de modos distintos de observar, percibir y explicar la vida sociocultural, así el conocimiento científico de lo que ocurre al margen del campo cultural se enmarca en categorías analíticas múltiples.

Premiencia de la práctica en la gestión cultural

Es un conocimiento irrefutable que gran parte de los gestores culturales en el continente latinoamericano se han formado en la práctica y que justo es la experiencia la cual los ha llevado, a partir del acierto y error,

a conformar un acervo de conocimientos y habilidades que les permite hacer más eficiente y eficaz su trabajo.

Además, muchos de estos trabajadores de la cultura no son sujetos operativos de ciertas acciones programadas en cada proyecto cultural, sino que incluso participan en el diseño mismo de las actividades, en la identificación de los recursos, sus costos y su forma de financiamiento.

La relación directa con el campo de intervención significa para el gestor cultural una de las fortalezas para la generación de conocimiento práctico-específico con su objeto de estudio. La gestión cultural es una disciplina que en los años 80 se fomentó con el propósito de que los artistas, los promotores culturales o animadores de la cultura, los creadores, las organizaciones culturales y los servidores públicos de la cultura pudieran especializarse o bien formarse desde la academia. En las instituciones educativas se plantea como una hipótesis y guía de acción el aprovechamiento máximo de los saberes prácticos con los que cuenta el gestor de la cultura. Este enfoque contribuye a consolidar el ámbito de la acción cultural en la práctica, pero además motiva reflexiones en la configuración de un andamiaje teórico y metodológico integral.

Con el propósito de explicar que la experiencia en la gestión cultural domina el uso de un lenguaje especializado, así como de diversas formas de intervenir en realidades culturales concretas, entonces en este escenario se advierte un avance hacia la construcción de una ciencia específica. Se requiere abarcar diferentes corrientes teóricas que aborden los mismos objetos de investigación, para hacer la delimitación de los problemas culturales de investigación. De acuerdo con lo anterior, se trata de convertir a la gestión cultural en “una zona de pasiones, de conflicto, pero además de oportunidad: de llegar a la justicia, de establecer alianzas o un diálogo productivo y, sobre todo, [de convertirla en] una oportunidad de conocimiento” (Walas, 2011, p. 908), especializada en el terreno de la acción cultural.

Una de las grandes ventajas de la gestión cultural en la ciencia es que, como saber/acción, permite investigar y al mismo tiempo intervenir para conocer y saber hacer gestión, administrar los recursos de la cultura, desarrollar nuevos conceptos y elementos metodológicos que en la *praxis* fortalezcan el quehacer de la cultura. Para lograr dar el salto hacia la

ciencia, es importante reconocer que hace falta diseñar estrategias que desde la parte empírica permitan superar obstáculos en:

La administración pública en sus tres ámbitos: Al parecer, los cargos públicos en materia cultural, como ocurre en otros sectores gubernamentales, se otorgan a perfiles que no corresponden a las características estructurales y de funciones dentro del sistema público de la cultura. Puesto que sus méritos obedecen a compromisos políticos de quienes dirigen el país, las entidades, los ayuntamientos, y no a las destrezas y habilidades propias del gestor cultural, con lo que se dificulta el tránsito hacia un desarrollo cultural óptimo, así como la participación colectiva en la delimitación del campo cultural.

La academia: A partir de la cual se ve a la gestión cultural o gestión de la cultura como un entramado que hace más compleja la multidisciplinariedad en lo teórico y en lo empírico. A lo largo de este documento se ha insistido en que la combinación de saberes teóricos con los saberes prácticos expande el campo de estudio y la aplicación de esta disciplina en la acción. Si bien es cierto que día a día, para acercar el conocimiento de lo cultural, se van generando nuevos enfoques o consolidándose como hegemónicos otros muchos, también es cierto que hace falta una ruta para aproximar la apertura y flexibilidad del saber-conocer y el saber-hacer. Posiblemente el reconocimiento para el gestor cultural se facilitará en lo social y lo económico.

Como sector: Que en efecto identifica a la pluralidad de agentes culturales provenientes de instituciones públicas y privadas, así como a la diversidad de tópicos y fenómenos culturales por trabajar. Sin embargo, las investigaciones especializadas en gestión cultural, la generación de epistemes propios o la participación de investigadores que dicen ser gestores culturales, todavía no se consiguen escuchar con claridad.

Un ejemplo de lo anterior se percibe en la situación que existe en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), donde no se le reconoce como ciencia, ni siquiera como disciplina, a la gestión cultural. Varios de los académicos y especialistas estudiosos de la gestión cultural que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se encuentran con serias dificultades para registrar actividades de investigación

asociadas a este campo. Para hacerlo es necesario partir del catálogo de las disciplinas artísticas y las humanidades o bien desde la sociología.

Esto tiene como consecuencia que la gestión de la cultura participe en amplios y ambiguos espacios del conocimiento cultural, como son el desarrollo cultural o los estudios culturales, por lo tanto, ¿dónde queda la defensa de la gestión cultural como ciencia desde la ciencia? Esta es una tarea y corresponsabilidad de la mayoría de los trabajadores, académicos y expertos en la gestión de la cultura.

Si lo que se busca es lograr el reconocimiento de la gestión cultural como ciencia, se sugiere empezar a verla como un campo inter y multidisciplinar que articula conceptos, que desarrolla esquemas metodológicos, para dar lugar a estudios científicos y a la intervención en fenómenos culturales que hay en coyunturas temporales, espaciales y medioambientales concretas. Lo anterior reclama su propia metodología a partir del diseño, la implementación y la evaluación de los proyectos para la acción cultural.

Se dice o se menciona que la gestión cultural es interdisciplinar porque incide en otros ámbitos de la vida como la economía, la política, la seguridad, la educación, la comunicación, el medio ambiente, la administración pública y privada, entre otros, y, por tanto, necesita emplear metodologías y perspectivas teóricas tanto propias como de estas otras disciplinas, con el objetivo de dinamizar su propia labor.

Finalidad de consolidar a la gestión cultural como ciencia social

La gestión cultural, más allá de su importancia académica, es una disciplina inexorable e imprescindible que cede lugar a la concepción y generación de una integración colectiva de intereses sociales, gubernamentales, empresariales, etcétera.

Estos factores favorecen la afirmación de la identidad local; el incremento de la creatividad artística, cultural y comercial; la consolidación del proceso de democracia cultural; el surgimiento de una ciudadanía cultural cada vez más participativa y responsable; la fusión territorial de la práctica cultural popular y de las bellas artes en contextos locales, nacio-

nales e internacionales por sector; el reconocimiento de la diversidad e interculturalidad como fortalezas en las cuales se halla la potencialidad de la cultura como manifestación y acción; la asignación de recursos más equitativa y justa, en cuya balanza se otorgue un espacio sustancial al sector cultural, y, por supuesto, la generación de nuevas herramientas teóricas y prácticas que inciden en el desarrollo cultural.

Como se menciona en el *Manual de Frascati*:

tanto la investigación como el desarrollo (I+D) tanto económico, social, cultural, político, etcétera, abarcan saberes que devienen de la creatividad, de modo que lo creativo llevado a cabo de forma sistemática para incrementar el volumen del conocimiento, incluido el conocimiento del hombre, la cultura y la sociedad, así como el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones (OCDE, 2018, s/p).

Por esta razón es relevante el hecho de que la gestión cultural se consolide como una ciencia social y que los investigadores de la acción de la cultura sean los protagonistas activos que propicien la revolución del conocimiento de lo cultural. Con estas ideas y de acuerdo a Mariscal y Brambila (2019, s/p), hasta hace poco más de una década en México comenzó a surgir una oferta académica universitaria sobre gestión cultural sin precedentes, dando lugar en principio a la profesionalización de recursos humanos, con mayores herramientas técnicas, teóricas y metodológicas para el fortalecimiento de la investigación científica y la intervención en campo. Sin embargo, aún impera la urgencia por generar cuerpos teóricos y metodológicos robustos que articulen el saber-saber con el saber-hacer desde el enfoque de la gestión de la cultura.

Una política cultural de reconocimiento de la gestión de la cultura como ciencia social

La gestión cultural hoy en día presenta un enorme desafío para las instituciones educativas, las de cultura, las jurídicas, además de representarse como una responsabilidad inexcusable del Estado y sus gobiernos de todos los niveles. Lo cultural es un campo que trasciende a las institucio-

nes responsables de la cultura, debemos tener presente que la cultura y su producción se ponen en estado de alerta cuando no se les otorga la importancia sustantiva dentro de la esfera de la cotidianidad social y sin importar “si las necesidades en cuestión son elevadas o básicas” (Bauman, 2011, p. 94), y a esto añadimos que a los propios gestores culturales formados desde las universidades no les preocupa como colectivo el posicionamiento de esta disciplina como una ciencia formal.

Frente a estos acontecimientos referidos nos encontramos en un punto en el que se trata de comprender a la cultura y sus efectos a nivel individual, colectivo y a nivel científico y práctico:

Hoy, las ciencias sociales ofrecen una mayor claridad a nuestra comprensión de cómo las poblaciones humanas interactúan entre sí y, por extensión, con el medio ambiente. Por esta razón, las ideas y la información que generan pueden hacer una valiosa contribución a la formulación de políticas –de gestión de la cultura– eficaces para dar forma a nuestro mundo por el bien común (Bokova, 2010, p. iii).

Con lo dicho hasta aquí como un diagnóstico panorámico es posible afirmar que la garantía de construcción de la ciencia de la gestión de la cultura depende en gran medida de los esfuerzos compartidos entre los académicos, los aún pocos investigadores en la materia, los colectivos culturales, las asociaciones, los empresarios culturales, los servidores públicos y, en general, todos aquellos interesados en el desarrollo del sector para:

- Fortalecer las experiencias derivadas de la gestión de la acción cultural, porque se es partícipe de los cambios sucedidos en el mundo en el ámbito económico, cultural, social, político y ambiental que ha dado pie a la generación de otras opciones de formación profesional, especializados en el campo de lo cultural. Sin duda esto contribuirá a que la gestión cultural avance en su consolidación al campo científico de lo social.
- Fomentar la participación social con miras a la integración de propuestas que ayuden a formular e implementar una política cultural de reconocimiento institucional de la gestión cultural como ciencia. En un tiempo en el que se reconoce a la gestión cultural como un campo emergente catalizador de capital social, económico cultural y

simbólico se explica el cada vez mayor interés en favorecer este sector profesional, de modo que:

Hay consenso entre los expertos en reconocer la existencia de un espacio cultural común como un lugar de prácticas diversas, de condensación de valores construidos históricamente, de despliegue de múltiples facetas y de desarrollo de diversas identidades, entendiendo a los –contextos como únicos– y –diversos– en lo cultural (Piñón, en Schargorodsky, 2005, p. 11).

- Incentivar la producción científica de calidad, hacer visibles al Estado los espacios de discusión como de seminarios, cursos, diplomados, coloquios, etcétera, ya que se requiere ahora de la generación de un modelo que fortalezca el desarrollo de las capacidades de los gestores culturales en un sistema global. Esta formación en gestión de la cultura necesita de herramientas que le den un mayor valor a los estudios en la materia.
- Demostrar con evidencias científicas que el trabajo y la investigación en materia de gestión de la cultura no puede encasillarse en la sociología, la antropología o las humanidades, del tal modo que este trabajo solo puede enriquecerse desde la multidisciplinariedad.
- Empezar la consolidación de los consensos sobre los epistemes que le dan su razón de ser a la gestión cultural, debido a que

el interés científico radica en la necesidad de formalizar e institucionalizar la práctica de la gestión cultural y el conocimiento que se genera a partir de su ejercicio. Para intervenir en la realidad desde la mirada del gestor cultural, implica tener una mirada disciplinar del mundo distinta a la del antropólogo, sociólogo, economista y pedagogo, etcétera. Por tanto, es pertinente hacer énfasis en el análisis de las formas, identificar qué se hace, para qué se hace y cómo se hace (Bustamante *et al*, 2016, p. 14).

En las problemáticas referidas es trascendental, para el quehacer científico de la gestión cultural, el conocimiento y desarrollo de los marcos teóricos y metodológicos propios, así como el reto de propiciar desde la acción colectiva el involucramiento de agentes culturales en los procesos de diseño e implementación de una política cultural distinta y relevante,

que sirva de base como un ejercicio de inclusión de grupos, sujetos y otros actores involucrados en la toma de decisiones, además de retomar en el debate el rol científico que desempeña la gestión de cultura.

Sin embargo, no todos los escenarios son pesimistas, hay que reconocer el trecho de camino avanzado:

- La oficialización de programas educativos universitarios propios de la gestión cultural.
- El reconocimiento del Estado de profesionales –en gestión cultural– en el registro nacional de profesiones, hace falta todavía consolidar la normatividad que regule y legitime su ejercicio.
- La consolidación de colectivos, la participación académica de estudiantes, investigadores y otros sectores de la sociedad civil para impulsar el desarrollo de la emergente ciencia de la gestión cultural, convirtiéndose en los principales promotores de este cambio, que ya no forma parte de una necesidad, sino más bien de una necesidad social, económica, laboral, y académica *per se*.

Son pocos los indicadores que refieren cuántos servidores públicos de la cultura hay, qué rangos tienen, las funciones que realizan, hay escasa información de las industrias culturales, del total de gestores culturales, de investigadores especialistas en gestión de la cultura. En el contexto actual, se necesita desarrollar estudios más rigurosos que contemplen la importancia de la gestión cultural en el campo de la ciencia y como detonadora de desarrollo.

La suma de voluntades servirá para contar en las universidades con cuerpos académicos colegiados dedicados a la conformación de conceptos, metodologías, perspectivas de análisis, etcétera, propios de la gestión cultural. La apuesta por la inter-trans-disciplinariedad obliga a

pensar el pensar, aprender a aprender, aprender a desaprender y desaprender y desaprenderse, en un despojarse o deshabituarse o deshabilitarse para habilitarse, –porque ello implica– asumirse en una realidad de múltiples planos que nos exige permanentemente movernos en el movimiento (Yáñez en Bustamante *et al.*, 2016, p. 26).

La amplia gama de estudios científicos sobre lo cultural es una puerta que, sin duda, llevará a la constitución de más espacios institucionales y académicos a partir de los cuales se promueva de manera continua la ciencia de la gestión cultural en sus diferenciadas y múltiples dimensiones.

Conclusiones

La gestión cultural como campo emergente en el espacio de la ciencia parece encontrarse en un nuevo momento donde la cultura es retomada como pilar de desarrollo y como uno de los elementos detonantes para la disminución de la pobreza y la desigualdad social; su relevancia en este sentido tiende hacia la flexibilización y elasticidad de su campo de acción, de su capacidad interdisciplinar y poder de adaptación en contextos muy complejos.

El conocimiento científico que aporta la gestión cultural a las ciencias sociales resulta indispensable, los espacios de discusión y debate son más oportunos ahora, los encuentros propician el intercambio de visiones y experiencias. Los diálogos son necesarios para adaptar y ampliar los saberes prácticos y teóricos centrados en el fortalecimiento del campo de acción de la gestión de la cultura. Se trata de un área de oportunidad y crecimiento para la gestión cultural, resulta relevante comenzar a plantear algunos modelos de formación desde Latinoamérica adaptados a las necesidades y prioridades a que obedece la gestión cultural en estos territorios.

Es necesario que los gestores culturales continúen con la promoción y la divulgación del conocimiento en la materia, mediante publicaciones, estudios y encuentros que orienten el debate y la reflexión de una ciencia que dialoga desde diversas perspectivas y enfoques, en distintos contextos materiales y temporales. En el ámbito educativo, la formación de los nuevos gestores de la cultura, además de buscar que se perfeccione la intervención en la práctica, debe fomentar la participación en la generación de nuevos conocimientos realizando investigaciones sobre sus objetos, para influir en el desarrollo disciplinar.

La tarea colectiva es continuar con la publicación y la difusión de trabajos pertinentes para los gestores culturales en formación y los activos.

En suma, hay que trabajar en las acciones académicas y de investigación que posicionen a la gestión cultural en ese lugar que merece dentro de las ciencias sociales. De cierta manera, hay que “mirar al gestor” en su formación de especialista en la organización de la cultura mediante la presencia multidisciplinar para que sea capaz de actuar en diversos contextos y escenarios en condiciones, por más, complejas. Advertir una construcción social del conocimiento, a partir de manifestaciones o actuaciones de los gestores en la pluriculturalidad, se concibe como una dimensión estratégica para el desarrollo individual y también para fomentar la dinámica del sistema social.

Referencias

- Bauman, Z. (2011). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bokova, I. (2010). *Informe sobre las Ciencias Sociales en el Mundo: las brechas del conocimiento*, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO), Consejo Internacional de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217366/PDF/217366spa.pdf.multi>
- Bustamante, U. et al. (2016). *Formas y configuraciones de la gestión cultural en América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/789/2016%20Formas%20y%20configuraciones%20de%20la%20gestion%20cultural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garretón, M. (2015). La recomposición de la triple vocación de la Ciencia Social en América Latina. *Polis, Revista Latinoamericana, Ciencias Sociales: Desafíos y Perspectivas*. (41). Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/11173>
- Grossberg, L. (2009). El corazón de los estudios culturales: Contextualidad, construcciónismo y complejidad. *Tabula Rasa*. (10), 13-48. Enero-junio. Bogotá-Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n10/n10ao2.pdf>
- Mariscal, J. L. (2015). La triple construcción de la gestión cultural en Latinoamérica. *Telos*. 17(1), 96-112. Enero-abril. Venezuela, Maracaibo: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99338679007.pdf>

- Mariscal, J. L. y Brambila, B. (2019). Gestión del conocimiento y formación profesional del sector cultural. Ponencia presentada en el IV Coloquio de Investigación en Gestión Cultural. Multi, Inter, Trans, Disciplina en la Gestión Cultural. Jalisco, Guadalajara. Recuperado de <https://gestionculturaluv.files.wordpress.com/2015/04/mariscal-brambila-gestic3b3n-del-conocimiento-y-formacic3b3n-profesional-del-sector-cultural.pdf>
- Martinell, A. (2001). *La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas del futuro*. España: Cátedra Unesco de Políticas Culturales y Cooperación. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1106/1/La%20gesti%c3%b3n%20cultural%20singularidad%20profesional%20y%20perspectivas%20de%20futuro.pdf>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, OCDE (2018). *Manual de Frascati*. Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT. Recuperado de https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/manual-de-frascati-2015_9789264310681-es
- Prats, J. (2012). *Las Ciencias Sociales en el contexto del conocimiento científico. La Investigación en Ciencias Sociales*. España: Departamento de Didáctica de las Ciencias Sociales de la Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/prats-%20que%20son%20las%20ccss.pdf>
- Puga, C. (2009). Ciencias sociales. Un nuevo momento. *Revista Mexicana de Sociología*, 71, 105-131. Diciembre. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Schargarodsky, H. (2005). Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe. En *Formación en gestión cultural y políticas culturales: directorio iberoamericano de centros de formación; América Latina, Caribe, España y Portugal*. Iberformat/OEI/UNESCO/Interarts. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pfo000138686>
- Walas, G. (2011). Alternativas Testimoniales: Gestión Cultural y Memoria en Argentina. *Revista Iberoamericana*, LXXVII(236-237). Julio-diciembre. Recuperado de <http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/Iberoamericana/article/viewFile/6859/7024>

CAPÍTULO 2

LA GESTIÓN CULTURAL COMO TRANSDISCIPLINA: UNA MIRADA DESDE LA HISTORIA

Rafael Chavarría Contreras

Pese a su larga data como fenómeno, el reconocimiento formal de la gestión cultural como oficio y profesión ocurre a mediados de la década de 1980; cuestión que ha generado tensiones y disputas por su configuración epistémica, metodológica y formativa, y que lo presentan hoy como un difuso campo en construcción. Lo anterior ha facilitado la integración de herramientas de análisis diversas para confrontar el carácter complejo y dinámico de su objeto de estudio, derivándose de ello un encuadre transdisciplinario, más que uno particular, de la gestión cultural en tanto disciplina.

En este marco y con el objeto de dinamizar nuestras concepciones sobre lo que asumimos como “gestión cultural”, este capítulo propone una aproximación desde la historia como articulación de los antecedentes originarios y los enclaves recurrentemente empleados por los estudios de gestión cultural en América Latina, a efectos de entablar algunos postulados disciplinarios. Estos serán presentados mediante cuatro ejes: una contextualización general de la gestión, las disputas en torno al sentido y lo transdisciplinario, disputas en torno a algunos estudios de caso, y desafíos y conclusiones.

Estado de la cuestión

El contexto latinoamericano en el que surge la gestión cultural es particularmente complejo. Además de reciente, la institucionalización de la gestión cultural obedeció a un proceso exógeno en términos continentales. En estos términos, las manifestaciones culturales de los años setenta

evidencian un sustrato social de sujetos y grupos en ebullición creativa, respecto de cuyo apogeo caben las siguientes interrogantes:

“¿Existieron promotores institucionales, acciones colectivas y vectores culturales que las gestionaron? ¿Esta gestión cultural es un fenómeno propio de la mercantilización del neoliberalismo, característico de los años ochenta, o hunde sus raíces en las experiencias de gestión comunitaria y popular?” (Chavarría y Sepúlveda, 2016, p. 140).

Estas preguntas, que apuntan al rescate de nuestra historia como gestoras y gestores culturales latinoamericanos, necesitan de algunas consideraciones de encuadre. La primera es que las políticas culturales se plasman de dos modos analíticos entrelazados pero diferentes: Por una parte, en la creación de normas regulatorias tanto de la administración de los dispositivos culturales como de las relaciones entre los actores involucrados en el proceso cultural, y entre estos y los objetos culturales; por otra parte, en las intervenciones directas de acción.

José Joaquín Brunner (1985) aporta, a este respecto, las categorías de “circuitos culturales” e “instancias organizativas”. Según propone, el objeto de las políticas culturales no es la “cultura” en sí misma, sino “una constelación movable de circuitos culturales” articulados entre sí y con la sociedad. Las “instancias organizativas” de un “circuito cultural” son las que permiten poner en relación con el conjunto de los componentes del circuito. A saber: los “agentes (productores) del campo cultural” —productores profesionales, empresas privadas, agencias públicas, asociaciones voluntarias—; los “medios” que movilizan en su producción —es decir, los recursos comunicativos—; las “formas comunicativas” empleadas —literarias, pictóricas, teatrales, audiovisuales, etcétera—; y los “públicos” implicados en la comunicación. Pese a que estas instancias organizativas son variadas, sostiene Brunner, estas se reducen a tres tipos puros principales: la administración pública, el mercado y la comunidad.

La cultura, por tanto, tomará forma a partir de la disputa permanente entre su conformación estética y los elementos antropológicos materiales e inmateriales; pero también a partir de grupos que se encargan de construir y administrar de forma diferenciada estos “circuitos culturales”, ejerciendo manipulaciones conscientes y deliberadas de la cultura, las que

apuestan a arraigar y perpetuarse como “construcción social” (Prats, 1997, p. 21). Esta administración de distinciones se entiende como “política”; la que se desarrolla como constante ejercicio de negociación e imposición de referentes culturales, en el que no solo participa el Estado, sino también el mercado y los sujetos (Yúdice, 2002), de cuya combinación resulta la configuración del ser que compone el entramado sociocultural.

En lo referido a la pluralidad de posiciones, perspectivas ideológicas y enfoques metodológicos orientadores de la gestión cultural, es importante constatar que estas conviven y se confrontan en la práctica profesional, y se potencian por la variedad de trayectorias disciplinarias de campos relacionados –la historia, el derecho, la sociología, la antropología y la economía, entre otros–, las que convergen, a su vez, en distintas intersecciones con otros campos:

En ese sentido hay ciertas problemáticas, objetos y formas de abordaje que pueden ser compartidas o que se construyen en paralelo con diversas disciplinas y campos interdisciplinarios en las que la gestión cultural puede aportar elementos para su análisis e intervención. Así pues, el binomio análisis - intervención [...] va a estar dirigido hacia la visualización de rutas para intervenir en ella (Mariscal, 2019, p. 182).

Ahora bien: las fronteras entre las diversas posiciones que buscan dotar de sentido a la práctica del gestor cultural están en proceso de delimitación y, en gran medida, se desplazan en relación a los significados de los términos de “gestión” –el que ejerce un efecto de tracción de la actividad a las lógicas propias del ámbito empresarial de mediados de los años cincuenta, con sus connotaciones críticas a lo estatal y de afinidad con lo privado (Martinell, 1999; Bernárdez, 2003; Quintanilla, 2006)– y de “cultura” –cuyos debates han sido alimentados por contribuciones realizadas desde la Escuela de Birmingham, sobre todo en su etapa inicial con Stuart Hall, Richard Hoggart, Raymond Williams y E. P. Thompson (Chavarría y Sepúlveda, 2016). Según advierte el primero de ellos:

La cultura como concepto, a pesar de que se presenta como un elemento de convergencia en la década de los sesenta (y años posteriores) para los Estudios Culturales y la de su institucionalización [...] antes que una idea lógica o conceptualmente

clarificada, es el ámbito de una convergencia de intereses. Esta “riqueza” resulta un área de permanente tensión y dificultad en el campo (Hall, 1994, p. 3).

La configuración del sentido que la gestión cultural articula desde otros ámbitos, disciplinas o áreas de estudio es posible porque los diversos elementos identitarios y constitutivos de la gestión cultural “surgen desde la diversidad de miradas y posicionamientos contextuales”; lo que permite leer de forma indisoluble la disciplina tanto como su práctica. Ello, en un contexto en que la dimensión política pone en disputa la acción, la formación y el ejercicio de la gestión cultural, nutriendo el debate entre diversos agentes públicos o privados, personas naturales, jurídicas, territorios, organizaciones, cultores, artistas, creadores, comunidades locales, nacionales o imaginadas.

En esta dirección, la gestión cultural necesita de la democracia, lleva consigo manifestaciones que provienen tanto del Estado como de la diversidad de comunidades y territorios, sus interrelaciones, consensos, pero por sobre todo disensos, que son los que permiten enarbolar nuevos conocimientos a través de la crítica disciplinar. En consideración de lo anterior, es posible plantear tres disputas derivadas del carácter transdisciplinar de la gestión cultural: la situada a partir de los sentidos que ella propone desde lo simbólico, la situada en relación con su profesionalización, y la situada en el desafío de la politización.

En el caso de Chile, las políticas culturales han pasado por diversos escenarios políticos. Aunque en la Unidad Popular (1970-1973) estas no pudieron desarrollarse en plenitud, dichas políticas se sustentaron en las cuarenta medidas del programa de gobierno, las que fueron truncadas por el golpe cívico-militar que se extendió hasta 1990. Durante este último periodo, en cambio, y con el objeto de “combatir el marxismo”, la dictadura diseñó “una política cultural de corte autoritario que, bajo la consigna de la liberación nacional, paradójicamente impondrá una amplia gama de restricciones y sistemas de censura en diversos ámbitos de la vida nacional” (Errázuriz, 2006, p. 71). Sus propósitos tenían un marcado tinte nacionalista, patriótico y mesiánico, sumado a las orientaciones de la identidad civil cristiana occidental.

Con la entrada al nuevo milenio en el año 2005, surge la política “Chile quiere más cultura. Definiciones de política cultural 2005-2010” del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) como una respuesta a la deuda en esta materia. “Parece evidente que esta fertilidad artística no habría sido posible sin un clima de libertades públicas, sin un incremento del bienestar social y económico, sin un aumento de la educación general de la población”, indicó su propio documento inicial (CNCA, 2005). Un desafío no exento de debates sobre los modelos de desarrollo que se proponían y se han profundizado, como la democratización y la democracia cultural, la participación real, el desarrollo económico del sector, entre otros.

Las disputas en torno al sentido

Las disputas que se relacionan con la gestión cultural podríamos entenderlas como situadas bajo contextos territoriales concretos o en territorios imaginados, en cuanto son elementos aceptados de forma natural desde la práctica social por un grupo determinado, y que existen en la medida en que las personas aceptan o acuerdan que exista. A partir de la disputa, surge una categoría binaria que encierra nuestro oficio, desafiándolo desde la transdisciplina, en donde “más que tomar de otros y trasplantar mecánicamente formas de hacer y decir”, la gestión cultural ha de partir de la construcción de un conocimiento de lo otro, “que contribuya a la ruptura de lo evidente”. Además de apelar, por tanto, a otra escritura, es necesario ubicarse en el “a través de” que implican “las migraciones y los desplazamientos” (Yáñez y Licona, 2019, p. 36).

Esto puede ser entendido como una respuesta frente a las concepciones de la racionalidad clásica, planteando que la transdisciplinariedad se preocupa por aquello que está entre las disciplinas, a través y más allá de ellas (Nicolescu, 1993); es un diálogo complementario entre lo disciplinar y lo transdisciplinar a pesar de sus diferencias conceptuales. Si “la investigación disciplinaria concierne, a lo sumo, a [...] fragmentos de un único y mismo nivel de realidad”, “la transdisciplinariedad se interesa por la dinámica generada por la acción de varios niveles de realidad a la vez” (Nicolescu, 1993, p. 38).

En lo concerniente al mundo del trabajo, dicha noción binaria puede adecuarse a la distinción entre trabajador/a cultural en relación con el emprendedor cultural. Pues esta tensión sugiere interrogantes que aluden a la politización de la gestión. ¿Dónde se sitúa el gestor cultural en relación con el trabajo? ¿Es posible declararse un trabajador/a de la cultura en el sentido de emprendimiento cultural en el marco de la racionalidad neoliberal? Si bien los proyectos culturales corresponden a uno de los ejes de primera línea de la gestión cultural como oficio, es necesario comprender que históricamente el quehacer de la gestión cultural se ha desplazado por distintos ejes que van desde la política al evento cultural, en términos tan jerárquicos como complementarios, posicionando al proyecto solo como un eje, mas no como el motor de la gestión.

A su vez, es posible entender al gestor o gestora cultural como el agente inserto en las instancias organizativas de los circuitos culturales que median las fuentes de financiamiento, los productores culturales, sus productos y formas de comunicación, y los públicos y comunidades involucrados. Los sectores y campos de actuación de estos agentes han sido y son múltiples, y algunos de ellos les preceden desde el punto de vista histórico. Los debates en torno a las capacidades, habilidades o experticias del gestor cultural presentan un mayor consenso que aquellos sobre su definición. En términos generales, se señalan las de diagnóstico, planificación, intervención y evaluación, con diferentes acentos e inflexiones en su descripción, como las mínimas necesarias para hacer viables proyectos culturales.

Ante lo señalado, nos preguntamos: ¿Qué tipo de gestores culturales están formando las distintas instituciones de educación superior en Chile hoy? ¿Bajo qué parámetros de competencias profesionales? ¿Qué entienden por gestión cultural las instituciones y quiénes imparten los programas? ¿Quiénes son los encargados de llevar el proceso formativo y de inserción laboral? Son acaso estas preguntas problemáticas a la hora de la definición estratégica de la gestión cultural, porque las universidades e institutos profesionales trabajan sobre objetivos impuestos por cada casa de estudios; forzados, además, por sistemas de calidad y acreditación que dialogan con las necesidades del gobierno de turno más que con las políticas sectoriales en el largo o mediano plazo.

Estudios de casos

Es útil revisar las siguientes tres problemáticas concatenadas para entender la configuración de la gestión cultural en un circuito concreto: en este caso, el chileno. En particular, se examinará el panorama de formación del año 2019, la territorialización de sus programas y la disputa por su profesionalización en condiciones de precariedad. A continuación, se ilustran programas de formación en educación superior en Chile correspondientes al año 2019 y agrupados de la siguiente manera: 27 programas divididos en dos títulos técnicos, cuatro licenciaturas con mención, trece diplomados, un postítulo, siete maestrías. Estos programas se dictan en 21 universidades e institutos profesionales. Solo cuatro de ellas corresponden a instituciones públicas:

Tabla 1. Programas de formación universitaria en Gestión Cultural en Chile

Curso	Institución
Técnico en Arte y Gestión Cultural	Instituto Profesional AIEP
Técnico en Gestión y Producción de Eventos	Instituto Profesional Arcos
Licenciatura en Historia con Mención en Gestión y Administración Socio-Cultural	Universidad de Santiago de Chile
Gestión en Turismo y Cultura	Universidad de Valparaíso
Artes Visuales	Universidad de Concepción
Licenciatura en Historia con Mención en Gestión Cultural	Universidad Finis Terrae
Diplomado en Gestión Cultural Pública y Privada	Universidad Alberto Hurtado
Diploma de Postítulo en Gestión Cultural	Universidad de Chile
Diplomado en Gestión Socio Cultural, Territorio y Políticas Culturales	Universidad Academia de Humanismo Cristiano
Diplomado en Gestión Cultural y Territorio	Universidad de Santiago de Chile
Diplomado en Gestión Cultural	Universidad de Playa Ancha
Diplomado en Gestión Cultural	Universidad Católica de Temuco
Diplomado en Gestión Cultural	Universidad Católica del Norte

Curso	Institución
Diplomado en Comunicación y Gestión Cultural	Universidad de Chile
Diplomado Virtual en Gestión Cultural	Universidad Católica de Valparaíso
Diplomado Virtual en Gestión Cultural	Universidad de Chile
Postítulo en Gestión del Patrimonio Cultural	Universidad de los Andes
Diplomado en Patrimonio y Gestión Cultural	Universidad Adventista de Chile
Diplomado en Gestión del Patrimonio Regional	Universidad del Bío-bío
Diplomado en Gestión Cultural	Universidad Católica
Magíster en Gestión Cultural	Universidad de Chile
Magíster en Gestión Cultural	Universidad de Playa Ancha
Magíster en Gestión Cultural con mención en Producción Artística y Sociocultural	Universidad Academia de Humanismo Cristiano
Magíster en Patrimonio Cultural	Universidad Católica
Máster en Historia y Gestión del Patrimonio Cultural	Universidad de los Andes
Magíster en Gestión del Patrimonio y Turismo Sostenible	Universidad Autónoma
Magíster en Gestión Cultural	Universidad Santo Tomás

Fuente: Elaboración propia.

Con este panorama es posible observar dónde están puestos los objetivos de la formación, los que buscan entregar herramientas profesionales o de especialización, con foco en habilidades específicas y concretas en oposición o a diferencia al pensamiento crítico entregado por licenciaturas, maestrías de corte académico o doctorados, en los que es posible desarrollar líneas de pensamiento con mayor profundidad, amplitud de márgenes conceptuales y diversidad de líneas investigativas, otorgándole a quien curse dichos programas mayor bagaje e interacción disciplinar. Resulta importante destacar, además, que todos los programas de posgrado son de corte profesional.

Esta situación expresa el diagnóstico de despolitización que caracteriza nuestro oficio en la actualidad; es decir, al desplazamiento político y

epistémico que, a partir de la lógica tecnocrática e instrumental imperante en la generación de expertos en el diseño de proyectos culturales, pone en entredicho la lógica binaria de comprendernos en nuestro rol de gestores culturales. ¿Cómo nos podemos apropiar culturalmente del simbolismo que requiere esta necesidad de politizar? Esto es algo que el Estado de Chile ha trabajado bien, como evidencian sus billetes de dinero.



Imagen 1. Anverso de billete de quinientos (500) escudos, año 1971¹.
Fuente: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-75496.html>.

¹ Imagen correspondiente a billete confeccionado en 1971 durante el gobierno de la Unidad Popular en Chile (1970-1973), liderado por Salvador Allende bajo el proyecto de una sociedad socialista. El billete corresponde a la efigie de un minero. El reverso del billete corresponde a una imagen de la mina de cobre "Chuquicamata", La representación de los trabajadores del sector minero y la mina en el billete se elabora para conmemorar la nacionalización del producto, el que fue una victoria política conseguida en el proceso de chilenización en 1966, a partir del proceso iniciado en 1953, y que culmina el 16 de julio de 1971.



Imagen 2. Anverso de moneda de diez (10) pesos, acuñada en 1981²
Fuente: <https://www.theclinic.cl/2013/03/11/las-otras-calles-fachas-y-monumentos-que-mantienen-viva-la-dictadura/>.

² Imagen corresponde a la moneda acuñada a partir del año 1981 en la Dictadura Militar, recién instaurándose el modelo económico de los Chicago Boys tras el bombardeo a La Moneda donde murió el presidente Salvador Allende. Para la dictadura chilena era necesario combatir al antiguo régimen, borrando elementos estéticos, identitarios, culturales, además de los más horribles crímenes. En el anverso de esta moneda es posible leer “REPÚBLICA DE CHILE, 11-IX 1973, LIBERTAD”; aparece un ángel mirando hacia el cielo, rompiendo una cadena (esposas) que ataba sus manos, en sinónimo de extinción y la “liberación” de la Unidad Popular (UP), aludiendo a elementos de la cultura cristiana-católica que se le tendía a aparejar a los adherentes de la dictadura en contraposición a los de la UP. Lo anterior, en una instalación entre lo malo (la UP) y lo bueno (la liberación de por parte de la dictadura-cívico militar).



Imagen 3. Anverso de billete de veinte mil (20,000) pesos, serie Bicentenario, año 2010³.

Fuente: <https://www.billetesymonedas.cl/Billetes/BilleteActual/20000>.

Para un billete de la Unidad Popular, el minero del cobre es su referente con toda la cultura que su iconografía conlleva. Para el actual billete de 20 mil pesos, la imagen del precursor de la Universidad de Chile, Andrés Bello, es su símbolo. Aspecto paradójico, en esta batalla de los sentidos y las ideas que debe llevar también la gestión cultural, donde la universidad, la universidad pública, es posible situarla hoy a partir de las necesidades del mercado y no bajo las necesidades de las políticas públicas, apuntando directo al emprendimiento, con la máxima de que todos podemos ser emprendedores. Pero he aquí una nueva interrogante: ¿Realmente queremos ser emprendedores culturales o queremos ser trabajadores de la

³ La imagen 3 corresponde a un billete del año 2010, serie “Bicentenario”, no obstante, el origen del billete de valor de veinte mil pesos data del año 1998. Originalmente, el billete contenía la imagen de Andrés Bello y en el reverso el frontis de la Universidad de Chile, fundada por Bello. Mientras que el diseño en la serie Bicentenario mantiene la imagen en el anverso de Bello, sumando la imagen de la representación del sol del pueblo originario Mapuche llamado “Antu” y un corte del corazón de un copihue, la flor nacional. Mientras que el reverso un flamenco y la representación del salar “Surire” de la región del norte de Chile de Arica y Parinacota. Todos los elementos que buscan hablar de 200 años de historia, en donde de alguna manera se busca dar lugar a la importancia de la diversidad cultural, el aporte de la inmigración, el reconocimiento de los pueblos originarios, el medio natural, en medio de la celebración del bicentenario Chileno.

cultura? ¿O ambos? ¿Es posible desconociendo los diálogos con la historia y las implicancias del contexto?

Un segundo problema corresponde a la territorialidad donde se imparten los diversos programas. A saber: el 60 % son impartidos en la ciudad de Santiago, capital de Chile; otro 15 % en la conurbación Valparaíso-Viña del Mar –cercano a Santiago–, quedando de manifiesto que el 75 % de la oferta chilena queda en la zona central; un 17 % en otras regiones; y solo un 8 % opta por la virtualidad, aspecto que presenta complejidades en el escenario mundial y regional contemporáneo, si tomamos conocimiento de que la OCDE estima que en el corto plazo un 53 % de los trabajos tradicionales se perderán.

En la misma línea, un reportaje realizado por Juan Andrés Guzmán en 2017 en el sitio especializado de periodismo investigativo chileno, el Centro de Investigación Periodística (*Ciperchile*), concluyó a partir de un estudio realizado por la Consultora McKinsey, que son 3.2 millones los empleos que pueden ser automatizados, lo que representa el 49 % del total de trabajo que hoy se ofrece en el país. En países como Estados Unidos, el impacto de la automatización es más bajo: 46 % del empleo actual. Pero en México el mismo informe estima que robots y programas están en condiciones de hacer el 52 % del trabajo que existe en ese país; mientras que en Perú este balance llega al 53 %, en Brasil al 50 % y en Argentina al 48 % (Guzmán, 2017).

En estas circunstancias de caducidad y renovación constante, en donde las tecnologías o los desafíos que se presentan a propósito de ella deben ser adquiridos con rapidez, urge automatizar procesos de manera estratégica; donde un “para qué”, un “por qué” y un “hacia dónde” se posicionan como condicionantes a la hora de abrir el debate. Lo claro es que el panorama actual, en el corto y mediano plazo, no solo sugiere, sino que exige, que los procesos se dinamicen, desarrollando e integrando nuevas tecnologías. En este escenario, la educación, la formación, las investigaciones y el quehacer del oficio de gestor cultural deben asumir las emergencias del contexto y digerirlo a partir de lo transdisciplinario.

La tercera disputa responde a la urgencia de profesionalizar el sector en estas circunstancias de cesantía estructural. Para lo anterior tomaremos datos recabados por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patri-

monio chileno (MINCAP), a través del catastro de la situación de los y las trabajadores de la cultura en el contexto actual de pandemia ocasionada por la COVID-19. La construcción del informe, tablas e imágenes corresponden al Departamento de Estudios, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a partir de los datos obtenidos del *Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos / COVID-19*.⁴

Este aspecto es de responsabilidad de instituciones de educación tanto como de quienes ejercen como gestores/as culturales. Los distintos factores que posibilitan las articulaciones en un ecosistema sano plantean disputas como esta porque que gran parte del mundo de la cultura ve en los profesionales una suerte de burócratas administradores o proyectistas. En contraposición a la intencionalidad de apropiación del término gestor cultural, desde las expresiones artísticas o del comunitario, se valida el oficio y el saber sobre el conocimiento disciplinar/transdisciplinario académico. Dicha disputa es sustentada por la definición o indefinición que la política cultural chilena intenta postular sobre la gestión cultural, lo que repercute en la configuración de una comunidad de gestores culturales, no importando su origen oficio/academia.

⁴ Cabe destacar que el catastro constó con 45 preguntas, fue realizado de manera digital a través del sitio web del Ministerio entre el 23 de marzo de 2020 y el 13 de abril de 2020. Durante este periodo, completaron el cuestionario 15,079 agentes culturales, 13,147 personas naturales y 1,932 representantes de agrupaciones y organizaciones del sector cultural. Además, en algunas preguntas era posible optar por más de una alternativa.

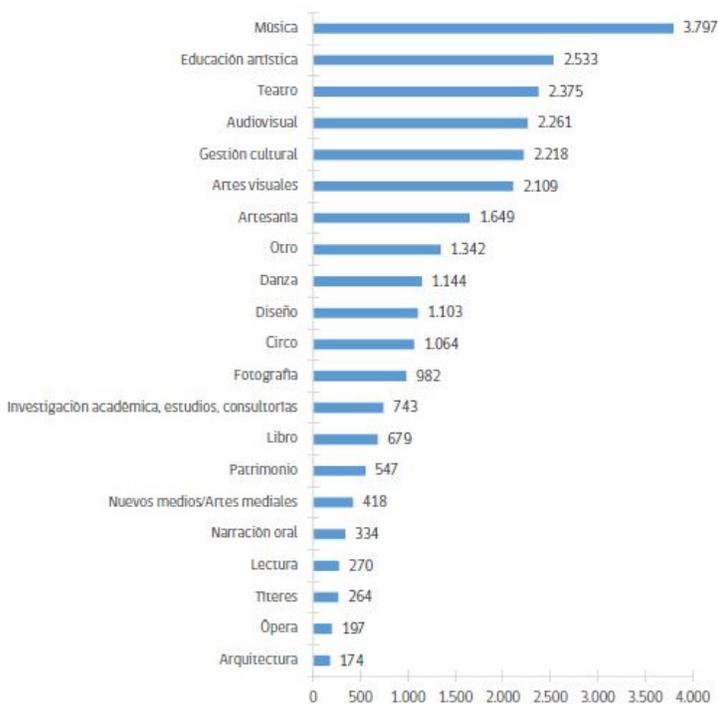


Imagen 4. ¿Trabaja en alguna de estas áreas de la cultura?⁵

Fuente: Departamento de Estudios, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a partir de los datos obtenidos del *Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos / COVID-19* (MINCAP, 2020).

⁵ Al revisar el estudio completo es posible entender que las cifras son medianamente similares en el entendido de que era posible optar por tres alternativas, ya que en la representación cultural se lleva a muchos trabajadores a cumplir con diversas funciones dentro de organizaciones establecidas o de manera independiente. Se preguntó, asimismo, a los agentes por las áreas de la cultura en que trabajan, permitiendo marcar hasta tres opciones, por lo que en este apartado el total de respuestas es mayor al número de encuestados. Las cifras indican que las áreas con mayor presencia corresponden a Música, con el 14.5 % (3,797 casos), Educación artística, con el 9.7 % (2,533 casos), Teatro, con el 9.1 % (2,375 casos), Audiovisual, con el 8.6 % (2,261 casos), Gestión cultural, con el 8.5 % (2,218 casos), y Artes visuales, con el 8.0 % (2,109 casos). En el otro extremo se ubican Arquitectura, con el 0.7 % (174 casos), Ópera, con el 0.8 % (197 casos), y Títeres, con el 1.0 % (264 casos).

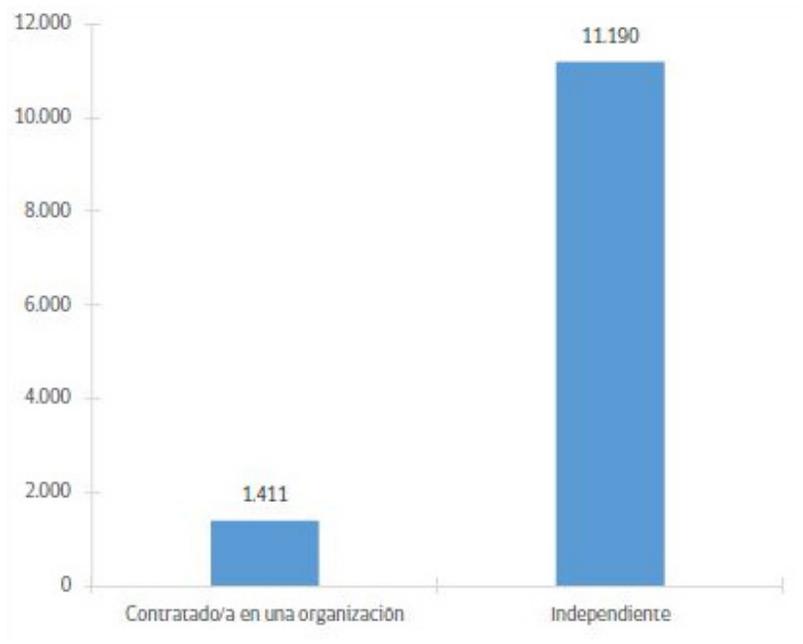


Imagen 5. ¿Se desempeña usted como independiente o está contratado/a por alguna organización?

Fuente: Departamento de Estudios, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a partir de los datos obtenidos del *Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos / COVID-19* (MINCAP, 2020).

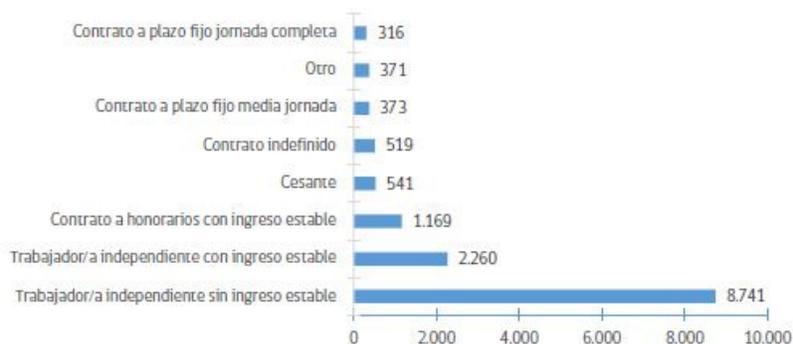


Imagen 6. ¿Cuál era su situación laboral en el ámbito de la cultura hace doce meses?

Fuente: Departamento de Estudios, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a partir de los datos obtenidos del *Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos / COVID-19* (MINCAP, 2020).

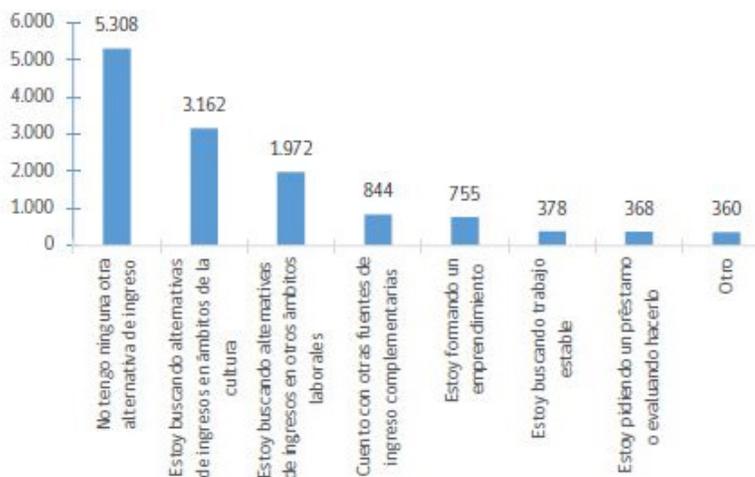


Imagen 7. Respecto a alternativas de ingresos durante este año, ¿hay alguna de estas alternativas que lo represente?

Fuente: Departamento de Estudios, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, a partir de los datos obtenidos del *Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos / COVID-19* (MINCAP, 2020).

Las imágenes 5, 6 y 7 hacen referencia a este informe ya que son datos actualizados y “si bien la Consulta se enmarcó en el contexto de la contingencia sanitaria, los(as) participantes exponen propuestas que se deben leer en un contexto de precariedad del sector cultural más profundo y anterior a esta situación” (MINCAP, 2020, p. 72). Además, tal como se plantea en el informe, la participación fue bastante baja en relación, por ejemplo, a los perfiles de cultura del sistema de fondos concursables (138,523 perfiles),⁶ que agrupa a personas naturales y jurídicas, y, por supuesto, no incluye a todos los trabajadores de la cultura en Chile, siendo este también un problema más allá de la contingencia.

Los datos logran vislumbrar estos problemas como un elemento complejo para el Estado, en la que la realidad del sector es precaria, con bajos grados de vinculación con las redes que se han dispuesto a lo largo de los años y que no ha sintonizado a pesar de la instauración de una institucionalidad ministerial. Las problemáticas que muestra la consulta realizada son reflejo de una realidad anterior y que han emergido con mayor fuerza, producto de la condición sanitaria mundial actual. Todos elementos importantes a considerar discursiva y concretamente al enunciar políticas de desarrollo, pese a sus resultados no siempre óptimos, y que serán indispensables de posicionar desde una perspectiva profesional, comprendiendo el carácter multifactorial de las potenciales soluciones.

Desafíos y conclusiones

Dentro de los múltiples desafíos que se presentan para la gestión cultural desde una perspectiva transdisciplinar podemos considerar la urgencia de profesionalizar el sector. Este es un claro desafío que exige una construcción narrativa politizada desde la gestión cultural, asumiendo su correspondencia actual con la tecnocracia neoliberal. Por tanto, se busca diseñar una narrativa politizada, que responda a nuestro tiempo histórico, que reconozca su huella, dispute y dinamice a la gestión cultural desde lo situado.

⁶ Para mayor información sobre datos recogidos por el MINCAP, consultar resultados del catastro en <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/catastro-covid19/>.

Un segundo desafío corresponde a la urgencia de pensar y diseñar nuestras mallas y perfiles académicos en las instituciones de nivel superior, y que estas sean dialogantes con los conflictos y emancipaciones socioculturales contemporáneas. Lo que está claro es que los programas formativos en gestión cultural no lo han asumido así, ni están en diálogo con las necesidades emanadas desde las comunidades y las políticas públicas en cultura. En síntesis, se necesita hacer dialogar esta triada compuesta por programas formativos, comunidades y políticas públicas.

En estos términos, la transdisciplinariedad corresponde a un desafío para la gestión cultural, basado en el rastro de su tránsito histórico, su acción cultural, la formación y su configuración en la actualidad. La capacidad de buscar “entre” y “más allá” o aumentar el marco-encuadre, pone en tensión, confluye y define la gestión cultural a partir de la construcción disciplinaria y dicha integración transdisciplinaria.

Referencias

- Bernárdez López, J. (2003). La profesión de la gestión cultural: definiciones y retos. Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. Recuperado de http://www.gestioncultural.org/ficheros/BGC_AsocGC_JBernardez.pdf
- Brunner, J. (1985). *La cultura como objeto de políticas. Material de discusión*. Santiago de Chile: FLACSO.
- Chavarría, R. y Sepúlveda, M. (2016). Del quehacer cultural a las políticas culturales durante el Gobierno de la Unidad Popular (1970-1973): Antecedentes históricos de la gestión cultural en Chile. En H. Camarero y M. Loyola (Eds.), *Política y Cultura en los sectores populares y de las izquierdas latinoamericanas en el siglo XX* (pp. 139-150). Santiago de Chile: Libros de la Red Internacional del Conocimiento. Recuperado de <https://ariadnaediciones.cl/images/pdf/Politica.y.Cultura.sxx.pdf>
- Chavarría, R. y Valenzuela, H. (2016). El problema de la situación histórica de la Gestión Cultural en Chile en relación a su conceptualización y a su proceso performativo. *Córima*. (1). Recuperado de <http://corima.udgvirtual.udg.mx/index.php/corima/article/view/4882/6519>

- (2018). Elementos constitutivos de la gestión cultural, desde el oficio al concepto. En C. Yáñez (Ed.), *Praxis de la Gestión Cultural* (pp. 110-119). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) (2005). Chile quiere más cultura. Definiciones de Política Cultural 2005-2010. Recuperado de <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2012/03/Chile-Quiere-M%C3%A1s-Cultura-Definiciones-de-Pol%C3%ADtica-Cultural-2005-2010.pdf>
- Errázuriz, L. (2006). Política cultural del régimen militar chileno (1973-1976). *Aisthesis*. (40), 62-78. Recuperado de http://estetica.uc.cl/images/stories/Aisthesis1/Aisthesis36-50/62_a40aisthesis%2040%20-%20luis%20hernan%20errazuriz.pdf
- Guzmán, J. (2017). Estudio prevé que el 50 % de los trabajadores chilenos será reemplazado por máquinas. *Centro de Investigación Periodística (CIPERCHILE)*. Recuperado de <https://www.ciperchile.cl/2017/02/13/estudio-preve-que-el-50-de-los-trabajadores-chilenos-sera-reemplazado-por-maquinas/>
- Hall, S. (1994). Estudios culturales: dos paradigmas. *Revista Causas y azares*. (1). Recuperado de: <https://biblioteca.org.ar/libros/131827.pdf>
- Mariscal Orozco, J. L. (2019). Gestión Cultural. Aproximaciones empírico - teóricas. En J. L. Mariscal Orozco y Ú. Rucker (Eds.), *Conceptos clave de la gestión cultural. Enfoques desde Latinoamérica*, Vol. II (pp. 179-186). Santiago de Chile: Ariadna Ediciones.
- Martinell, A. (1999). Los agentes culturales ante los nuevos retos de la gestión cultural. *Revista Iberoamericana de Educación*. (20). Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie20a09.htm>
- Ministerio de las Culturas las Artes y el Patrimonio (MINCAP) (2020). *Resultados. Catastro de estado de situación. Agentes, Centros y Organizaciones Culturales. Plan de acción Coronavirus, Covid-19*. Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/catastro-covid19/>
- Nicolescu, B. (1993). *La transdisciplinariedad. Manifiesto*. México: Siete Saberes.
- Prats, L. (1997). *Antropología y patrimonio*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Quintanilla, I. (2006). Retos y desafíos de la formación de los gestores de los servicios culturales. En C. Llabata, J. Martínez y Y. Sifres, *Actas del I Congreso Internacional sobre la formación de los gestores y técnicos de cultura*. Valencia: SARC. Recuperado de http://descarga.sarc.es/Actas2007/CD_congreso/pdf_c/1/1.6.pdf
- Yáñez, C. y Licon, W. (2019). *Gestión Cultural. Entre debates y acuerdos*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.fadmon.com>

unal.edu.co/fileadmin/user_upload/investigacion/centro_editorial/libros/gestion_cultural_entre_diversidades_y_acuerdos.pdf

Yúdice, G. (2002). *El recurso de la cultura. Usos de la cultura en la era global*. Barcelona: Gedisa.

CAPÍTULO 3

GESTIÓN CULTURAL: UNA REFLEXIÓN DESDE SUS MÁRGENES DISCIPLINARIOS

Janny Amaya Trujillo

Blanca Estela Chávez Blanco

Rodrigo González Reyes

Este texto debe leerse, en primera instancia, como el resultado de múltiples discusiones y reflexiones colectivas. Es el intento de poner por escrito –y, con ello, de clarificar y ordenar– algunas discusiones sostenidas por los autores, tanto en el marco específico de la línea de investigación “Comunicación y Cultura Digital”, como en el espacio más general del Cuerpo Académico al cual pertenecemos, “Gestión de la Cultura en Ambientes Virtuales”, de la Universidad de Guadalajara. Con él, no pretendemos clausurar el debate, sino anotar algunas pautas que contribuyan a profundizarlo y expandirlo.

Vale aclarar también que, en sí mismo, este texto es el resultado de un diálogo interdisciplinario y, hasta cierto punto, indisciplinado entre especialistas formados en diversas áreas y cuyas trayectorias han confluído en el ámbito académico de la gestión cultural. En ese sentido, más allá de ser una estructura burocrática, el Cuerpo Académico, debido a su constitución diversa, ha resultado un espacio rico para promover la discusión “multi-situada” en torno a la gestión cultural. Es un espacio en el que, desde nuestras perspectivas dispares, coincidimos y dialogamos con otros colegas que –más allá de sus formaciones o especializaciones– se reconocen a sí mismos como “gestores culturales”, que tienen una larga trayectoria académica y/o profesional en este ámbito y que han resultado

agentes clave en el proceso de institucionalización de la gestión cultural a escala regional y nacional.

Nuestra incorporación como profesores e investigadores a este espacio es, en cambio, mucho más reciente —entre tres y cinco años—, nuestras trayectorias y nuestra autodescripción es también distinta. Provenientes de la filosofía, la sociología y la comunicación, nos reconocemos como “investigadores de la cultura”, no poseemos ninguna experiencia “práctica” en la gestión cultural, pero ejercemos la docencia y la investigación en este ámbito. Todo ello ha conducido a cuestionar intensamente tanto el campo de la gestión cultural como nuestro propio lugar dentro de este. En este sentido, reconocer nuestras diferentes posturas —disciplinares y políticas— ha sido un paso indispensable para poder construir juntos un espacio común de entendimiento. Es por eso que, como aclaramos en el título, posicionamos nuestras reflexiones desde los márgenes: no estamos fuera de este campo, pero observamos y analizamos desde perspectivas disciplinares y enclaves periféricos a este.

Desde esa posición, en este ensayo procuramos situar la gestión cultural como campo disciplinar emergente en el contexto sociohistórico más general de reconfiguración de las ciencias sociales y, a partir de ahí, apuntar algunos de los desafíos fundamentales que identificamos en este.

La crisis sobre los límites de los saberes y los sistemas de conocimientos

La idea de “frontera” ha sido una de las más importantes, por sus implicaciones empíricas, en los estudios de corte sistémico. La frontera es el concepto que ayuda a pensar cómo se delimita un conjunto de funciones, que son ejecutadas por los elementos que habitan y tienen lugar en una estructura, y que son esenciales para mantener la pervivencia de las interacciones entre los elementos de esa estructura. De otra manera, un sistema está determinado por el conjunto de interacciones que mantienen funcionando la interacción misma de esos elementos y la frontera es el límite que marca las interacciones dentro de la estructura (Johnson, 2003).

En su forma ideal, a lo que remite este tipo de sistema es a lo que los teóricos denominan como “sistemas cerrados”; es decir, sistemas en los que ese conjunto limitado de interacciones se produce solo hacia el interior de la estructura o, lo que es lo mismo, en los que esas interacciones no tienen un impacto –o no modifican nada– en su exterior, en su “ambiente” (Lane, 2016).

Sin embargo, en los escenarios empíricos, los sistemas son –a excepción del cosmos– abiertos por definición: las interacciones se suceden en distintos niveles y regularidades a manera de intercambios entre conjuntos de sistemas, afectándose unos a otros, de manera regular y con muy distintos sistemas de variables, a lo largo del tiempo (Johnson, 2003). Es en esta interacción que los sistemas evolucionan o se transforman. Así es que se producen también, en el plano cronológico, la independización y el surgimiento de nuevos sistemas diferenciados, así como la asimilación y fusión de sistemas que convergen en otros más complejos, cuya organización y mantenimiento encuentra mayor cantidad de variables y sistemas de variables (Mlodinow, 2016).

Esta síntesis de algunas ideas básicas de la sistémica como tradición de pensamiento en un trabajo sobre la disciplinariedad de la gestión cultural, creemos, es importante pues las disciplinas, o mejor aún, son unos de los mejores ejemplos de lo que es un sistema abierto: en ellas se producen reajustes de actores a lo largo de la estructura, hay subsistemas o conjuntos de interacciones que afectan a un conjunto particular de microestructuras, aparecen desajustes en la ejecución de las funciones y, dadas las circunstancias, todo ello hace aparecer partimientos, sismas y modificaciones estructurales que, en última instancia, dan lugar a nuevos sistemas.

El concepto central que objetiva estos tránsitos y transformaciones es el de crisis, sin lugar a duda el segundo término más importante en la tradición sistémica. Desde esta perspectiva, las crisis son eventos centrales para entender los horizontes sistémicos pues son el punto de inflexión en la continuidad de los sistemas. La noción de crisis es importante en nuestra argumentación porque ella describe el marco general en el que se sitúa la emergencia de la gestión cultural en cuanto campo profesional y académico. Desde hace varias décadas, en las ciencias sociales, una pléyade de autoras y autores han advertido sobre la presencia de una gran

crisis de este sistema de producción de conocimientos llamado ciencia y, particularmente, una crisis paradigmática en las ciencias sociales (Kuhn, 2019; Lyotard, 1989; Wallerstein, 1999; Bernstein, 2019).

¿De qué tipo es esta crisis? ¿Cuáles son sus dimensiones fundamentales? ¿Y por qué puede ser útil posicionar a la gestión cultural en este contexto? Para responder a estas preguntas, en las siguientes líneas dividimos la exposición en dos grandes escenarios: uno, en el que abordamos la dimensión epistemológica de la crisis de las ciencias sociales, y otro, de orden sociológico, en el que describimos esta misma crisis desde el punto de vista de los procesos históricos de institucionalización.

1. Crisis paradigmática

A principios de la década de los sesenta, Thomas Kuhn irrumpió en la sociología de la ciencia con *La estructura de las revoluciones científicas* (2019). Lo revolucionario de la propuesta de Kuhn fue poner la atención en la forma en que los sistemas explicativos de la ciencia normal llegan a transformarse al llegar a una particular forma de momentos críticos: las crisis paradigmáticas. La crisis de un paradigma tiene lugar cuando sus conjuntos de explicaciones encuentran un límite de validez, cuando aparecen anomalías que ponen en conflicto todo el sistema explicativo –teorías, proposiciones teóricas–. Así, frente a cada conjunto de preguntas que carecen ya de respuestas posibles dentro del marco explicativo vigente, se generan rupturas dentro de estos sistemas y, con ello, aparecen nuevos paradigmas.

En este sentido, un paradigma es una opción explicativa emergente que se plantea en la forma de una oposición basada en la negación de la explicación anterior. Cada nuevo paradigma implica la extensión de las miradas problemáticas –qué es, qué sigue siendo y qué no es un problema para ese paradigma–, la ampliación y renovación de los enunciados teóricos –teoría, conceptos– y la transformación de los modos empíricos de obtención y contrastación de explicaciones –métodos y metodologías–. Todas estas extensiones y mutaciones son, en el fondo, reestructuraciones epistémicas –cómo digo conocer lo que digo que conozco– y una reestructuración epistémica implica la transgresión de los límites “naturales”

que separan históricamente los distintos cuerpos –que son estancos– de conocimientos.

Las llamadas ciencias sociales han entrado desde la segunda mitad del siglo xx, y tras dos posguerras, a un profundo proceso revisionista principalmente por dos circunstancias:

- Al haberse topado con los límites explicativos de sus relatos –que en sus orígenes son propuestas macro, estructurales y universalistas– de fenómenos y problemas particulares.
- Por haber encontrado que la cláusula de la “ciencia normal” –nomotética–, basada en los principios de la objetividad positiva, halla su límite de solvencia epistemológica cuando ingresa a la misma colección de fenómenos y problemas sobre la idea de subjetividad.

Esta necesidad de extender los márgenes, ampliar la mirada e incorporar hipótesis alternas ha dado lugar a áreas de trabajo intelectual en grises, áreas que no encajan en los mapas clásico de blancos y negros; áreas que, a condición de poder hacer emerger nuevos objetos de conocimiento, deben declararse como espacios multi, trans e interdisciplinarios, signando con ello el manifiesto de que objetos particulares y complejos –en términos de que complejo se traduce por poliexplicables– reclaman perspectivas particulares y complejas.

Con todo, aunque las presiones de esta índole han constituido un potentísimo factor transformativo, no representan el factor principal del cambio. En el fondo los sistemas de producción de conocimiento, al ser en esencia constructos sociales, quedan sujetos a las presiones de las dinámicas sociohistóricas y socioeconómicas, que se objetivan en lo que a continuación llamamos procesos de institucionalización.

2. Crisis de la institucionalización

Como todo proceso de construcción social, los sistemas de producción de conocimientos que dan lugar, a la larga, a disciplinas, prácticas académicas y a la institucionalización de estas quedan sometidos al debate social sobre su organización, sus funciones, sus utilidades y agendas. Grupos

sociales relevantes contienen entre ellos por asignar un significado unívoco y un formato de desempeño para, entonces, normalizar su existencia (Bijker, 1997).

Una noción de utilidad probada para entender este tipo de disputas es la de “campo” (Bourdieu, 1994). Desde esta perspectiva, los campos son espacios sociales estructurados, escenarios de conflicto en el que los actores compiten entre ellos por la apropiación de un capital común. Cada campo cuenta con un tipo de capital específico y este está limitado por la estructura de las relaciones entre los actores: es, así, y rescatando la explicación sistémica, que estos campos son sistemas estructurados de posiciones y relaciones de presión entre los actores, donde las relaciones determinan el acceso o no a ciertas formas de recursos.

Así, el campo científico se concibe como:

[Un] sistema de relaciones objetivas entre posiciones adquiridas –en las luchas anteriores–, es el lugar –es decir, el espacio de juego– de una lucha competitiva que tiene por desafío específico el monopolio de la autoridad científica, inseparablemente definida como capacidad técnica y como poder social, o, si se prefiere, el monopolio de la competencia científica que es socialmente reconocida a un agente determinado, entendida en el sentido de capacidad de hablar e intervenir legítimamente (es decir, de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia (Bourdieu, 1994, p. 131).

Las ciencias sociales constituyen campos, donde lo que se disputa entre individuos es una posición en la estructura de toma de decisiones y desde ahí, la capacidad de legitimar los conocimientos verdaderos y etiquetar a los espurios, la capacidad de imponer agendas problemáticas en un escenario y, dado que estos campos son sistemas abiertos, de afectar con esa agenda a otros campos. En estos campos –relativamente nuevos–, el acceso a esas posiciones ha estado muy condicionado por los procesos de institucionalización de estos particulares sistemas de conocimientos y por un tipo sustancial de institución: las universidades.

Tal como afirma Wallerstein (1999), las universidades son importantes para entender la Modernidad, pues han sido ellas las que le han dado un lugar a las categorías con las cuales nombramos y clasificamos todas las disposiciones de lo moderno; a través de sus disputas como instituciones

y de las disputas epistemológicas al interior de ellas –la normalización de las crisis paradigmáticas–, las universidades determinan qué objetos de conocimiento son o no legítimos, y hasta dónde llega su pertinencia o relevancia.

Con todo, la universidad, como cualquier otro campo, no es autónomo: por el contrario, su devenir es resultado de múltiples procesos sociohistóricos y socioeconómicos. En relación a ello, Wallerstein es muy enfático cuando afirma que la universidad no ha sido siempre la misma institución sino que se ha transformado de manera paulatina y que esta sufrió un cambio tan repentino como radical a finales del XVIII al hacerse abandonar su identidad reactiva para convertirla en el agente garante de impulsar y aplicar la producción de conocimientos al control de la realidad y, con ello, ponerla del lado de la productividad y el desarrollo económico (Wallerstein, 1999, p. 34) .

En este tránsito, los antiguos sistemas de conocimientos tuvieron que encajar dentro de esquemas y particiones nuevas; se vieron obligados a someterse a normas administrativas y diagramas de rendición de cuentas: si la entrada formal a las universidades a través de la formación de colegios y departamentos ganó la institucionalización, con la supervisión administrativa se perdió parte importante de su soberanía e independencia epistemológica.

Un primer problema que enfrentan estos cuerpos de conocimientos en las ciencias sociales ha sido, de manera central, la dificultad para clasificarlos dentro del binomio antitético que conforman los conceptos de *ciencia* y *disciplina*. Si bien la discusión es amplia en torno a la definición de estos conceptos (Olivé, 1988), se puede acotar diciendo que las ciencias conforman sistemas empíricos de producción de conocimientos basados en un cuerpo definido y limitado de métodos, objetos y posturas teóricas, mientras que, por su parte, las disciplinas corporizan sistemas de producción de conocimientos, no siempre empíricos, pero sí temáticamente unificados y reconocidos, tanto al interior como al exterior, como coherentes en el plano metodológico.

Pero, ¿qué pasa, en el cruce de las crisis paradigmáticas, con esas zonas grises que no proceden de tradiciones teóricas comunes y unificadas, que construyen objetos de conocimientos a partir de las preguntas no

respondidas por los límites de las ciencias y las disciplinas preexistentes y cuya propiedad más característica es la convergencia de los elementos de diversas disciplinas y ciencias y la indefinición de fronteras metodológicas y conceptuales? Es en este punto que cobra sentido, de nuevo, la noción de campo, en tanto permite atender a las dinámicas de organización institucional y a la existencia política de áreas particulares de conocimiento que difícilmente encajan en las nociones más ortodoxas y cerradas de ciencia o disciplina.

Los procesos de institucionalización de estos ámbitos han llevado aparejados, en la mayoría de casos, crisis identitarias, pues, al momento de ser obligados a encajar en esquemas administrativos previos e inflexibles –los cuales proveen el beneficio de una base de fondeo, continuidad burocrática y proyección en el tiempo–, la preocupación inmediata se vuelve el presentar como propios y relevantes objetos que han sido importados, así como genealogías teóricas prestadas, al costo de desplazar o posponer una agenda propia basada en la delimitación de posiciones epistemológicas mínimas y la construcción de un marco referencial propio y común que problematice desde la diversidad y convergencia que le es natural e inalienable (Peters, 1988).

Este hecho tiene, como principal consecuencia, que los campos disciplinares, en menor o mayor medida, queden añadidos a un mapa burocrático y representacional, pero que, al interior, conformen una verdadera amalgama de diferencialidades, donde un conjunto misceláneo y heterogéneo de prácticas se desarrollan, evolucionan y divergen entre ellas.

De vuelta a la gestión cultural: ¿qué podemos recuperar de todo esto?

La gestión cultural ha operado de manera histórica como un “espacio de prácticas”, esto es, una dimensión donde el hacer y el saber hacer han definido la esencia y posición de esas prácticas frente a otros espacios. Es así que “el oficio de la gestión cultural no puede desprenderse de los conceptos que la definen y orientan en su propia constitución práctica” (Chavarría y Valenzuela, 2018, p. 109).

A partir de su reciente proceso de profesionalización se ha visto obligada a formalizarse e institucionalizarse y a entrar, por lo tanto, en las reglas de juego del campo académico y de la institución universitaria, en un movimiento que no le es exclusivo pero que reviste algunas particularidades interesantes.

Con el fin del pasado milenio, la ruptura y el divorcio de distintos paradigmas y el reacomodo burocrático de la universidad y los ámbitos de investigación y docencia, no solo dentro del desarrollo social sino de las ciencias sociales mismas (Wallerstein, 1999), urgió a los distintos espacios de práctica a definirse en torno a estatutos epistemológicos que contemplaran, al menos, una mínima unidad conceptual, problemática y objetual (Ortiz, 1999, pp. 20-22), reclamando, con ello, su ingreso y suscripción a un conjunto limitado de opciones disciplinares y sus propios sistemas de definición y contención práctica y semántica.

Para la gestión cultural, las últimas dos décadas del pasado siglo enmarcan el proceso de transición “de un conjunto de conocimientos y prácticas acumuladas en experiencias de intervención y promoción cultural diferentes, a saberes y conocimientos especializados, formalizados en –y por– la academia” (Sepúlveda, 2019, p. 86).

De la mano de la profesionalización se impuso también lo que Mariscal (2012) ha denominado como “el reto de la *academización* de la gestión cultural”. La entrada en la academia, involucraría, necesariamente, un ejercicio de “regulación”; esto es, el “proceso de definir, documentar, formalizar y generalizar [...] herramientas, metodologías, conceptos y disposiciones, técnicas y normativas indispensables para el ejercicio profesional” (Mariscal, 2014, p. 222).

Casi tres décadas después de iniciado este proceso de institucionalización y academización, aventuramos la hipótesis de que la gestión cultural, al igual que otros campos académicos emergentes, de condición pluri, inter o transdisciplinar, ha configurado su posición y existencia en cuanto campo a nivel institucional y administrativo, pero no al nivel teórico y epistemológico. Este hecho ha generado un horizonte en el que existe un “escenario de prácticas” que opera de manera más o menos normalizadas en términos de la definición de sus ámbitos socioprofesionales de actua-

ción, pero que lo hace, en ausencia de un consenso mínimo sobre los constitutivos teóricos y conceptuales que le confiera una unidad disciplinar.

Es por eso que apostamos por considerar a la gestión cultural no como una “disciplina” en el sentido más ortodoxo del concepto, sino como un campo académico en construcción. Extrapolando la conceptualización de campo académico construida por Fuentes (1998) y Vassallo de Lopes (2005) —ocupados estos en el campo de la comunicación—, el campo académico de la gestión cultural puede comprenderse como el conjunto de instituciones de educación superior enfocadas en el estudio y la enseñanza de la profesión, en las que se produce la investigación y la formación universitaria en gestión cultural.

En el campo se pueden distinguir, a la vez, varios subcampos: el científico/ investigativo —orientado a la producción de conocimientos—; el educativo —enfocado en las prácticas de reproducción del conocimiento—; y el profesional —caracterizado por las prácticas de aplicación de conocimiento— (Vassallo de Lopes, 2005, p. 44).

En este sentido, consideramos fructífero observar la gestión cultural como un campo académico emergente —esto es, en construcción—, cuya existencia e identidad es reconocible en el plano político-institucional, educativo y profesional. Este campo emergente se ha configurado en dos planos fundamentales: 1. la comprensión y análisis de fenómenos, procesos y prácticas culturales; y 2. la intervención/reconfiguración/transformación de dichos procesos.

Estos dos planos coexisten “en tensión”, pues la gestión implica el énfasis en el segundo —intervención/modelación/transformación—, de modo que la validez del primero —comprensión/ análisis— queda supe-
ditada a la intencionalidad práctica del conocimiento o su posibilidad de aplicación. Así, el primero de los planos ha quedado, en general, en una posición de subordinación/marginación con respecto al segundo.

En los escenarios educativo, institucional/ político y profesional, este campo posee una tradición, se distingue por un conjunto de prácticas específicas que le confieren identidad y está vocacionado hacia el reconocimiento de la profesión y de sus prácticas —laborales, educativas y científicas.

En el nivel científico/investigativo –producción de conocimientos–, su condición es la de un campo académico de confluencia inter o transdisciplinar. Esto no quiere decir que no posea metodologías propias, sino que, en el plano de la producción de conocimientos sobre sus objetos, sobre las prácticas profesionales específicas del campo, y sobre la constitución del campo mismo, requiere de un entramado o ensamblaje de enfoques y conocimientos procedentes de otras “disciplinas” o de otros campos de conocimiento. En ese sentido, se trataría, más bien, de un campo transdisciplinar o “posdisciplinar”. Es desde este posicionamiento general que apuntamos, entonces, algunos de los desafíos fundamentales que, a nuestro juicio, enfrenta.

1. En torno a los objetos de conocimiento

Con la entrada de la gestión cultural en la universidad, vino también, como decíamos antes, el reto de su “academización”. Este tránsito impuso un conjunto de necesidades particulares puesto que:

no bastaba con formar académicamente y otorgar títulos universitarios, sino que *se tenía la necesidad* de sistematizar y normalizar los saberes y las habilidades desarrolladas en la práctica e integrar conceptos, técnicas y metodologías de las ciencias sociales, económicas, administrativas y humanísticas con el propósito de definir una epistemología propia de la gestión cultural (Mariscal, 2012, p. 25).

Esa expresión –*se tenía la necesidad*– podríamos entenderla aquí, en buena medida, como al menos dos veces sobredeterminada: por las propias lógicas intrínsecas de la universidad y del campo académico y por las dinámicas económicas, sociales y políticas que le confrieron a la figura –ahora profesionalizada– del gestor cultural, un encargo social y unos ámbitos de actuación especializados. El desafío de la academización ha sido y continúa siendo central para un campo emergente, como este.

En algún punto inicial del debate que ha acompañado lógicamente este proceso, Martinell distinguía:

[...] la gestión cultural no es una ciencia, ni se puede contemplar dentro de un marco epistemológico propio, sino que es fruto de un encargo social que profesionaliza a un número considerable de personas en respuesta a unas necesidades de una sociedad compleja. Esto le da una perspectiva pluri-disciplinar muy importante, que no podemos olvidar, pero reclama que el propio sector realice las aproximaciones necesarias para la construcción de un marco teórico y conceptual de acuerdo con las propias necesidades de esta función (Martinell, 2000, p. 6).

Más allá de sostener una u otra postura, lo interesante del contraste entre ambas citas es que permite entrever una tensión sostenida en torno a la “disciplinización” que atraviesa aún hoy la constitución misma del campo. No nos interesa tanto defender una u otra sino comprenderlas como indicativas de las presiones inherentes al proceso de institucionalización por el cual atraviesa.

Un hecho relevante en esta tensión es la que las mismas nociones representan: gestión, con una impronta a la intervención, a la planeación, a la administración, con lo cual se justifica la necesidad de formalizar los saberes y técnicas que han surgido en sus prácticas concretas, y cultura, con una carga histórica de disciplinas preocupadas por entenderla desde sus manifestaciones, sus procesos y su teorización, que justificaría la postura de Martinell. Es decir, en el fondo la disputa se encuentra entre la comprensión o explicación contra la sistematización de un saber.

Las preguntas que nos surgen ahora son: ¿es posible poner en relación ambas intencionalidades en un *corpus* de conocimiento que no reduzca uno al otro? De manera más profunda, ¿cuál sería el punto de encuentro necesario para construir un posicionamiento “coherente” que guarde las cualidades de un saber explicativo o comprensivo y uno práctico?

Si recuperamos la antigua discusión cercana al desprendimiento de las ciencias sociales de las naturales en términos de método, recordaremos que la argumentación se situaba en buena medida en el reconocimiento de la cualidad diferenciada de los objetos de conocimiento. En este sentido nos preguntamos: ¿Cuáles serían esos objetos de conocimiento de la gestión de la cultura? O bien, ¿la impronta intervencionista genera objetos de conocimiento que superen el plano técnico?

Martin Heidegger (1958), en el siglo pasado, en *La pregunta sobre la técnica* ponía en el centro de la discusión justamente como un ámbito

problemático a la técnica, que determina nuestra manera de relacionarnos con el mundo. Su planteamiento hacía alusión a la relevancia de reflexionar sobre los modos en que pensamos la realidad y proponía un acercamiento a las maneras en que se presenta aquello que se pretende conocer. Esto nos remite a dos aspectos nodales para el campo de la gestión de la cultura: la reflexión sobre aquello que se considera la técnica de la gestión cultural, que presume el reconocimiento de sus límites, y la delimitación de aquello que se considera susceptible de conocer, con la intención de establecer los parámetros desde los cuales es posible observar sus maneras de presentarse.

La pregunta ahora es, ante la necesidad del campo de la gestión de la cultura, de articular un cuerpo de conocimiento propio, ¿cuál sería entonces la cualidad de los objetos de conocimiento de la gestión cultural?

Queda más o menos claro cuál es el encargo social de los gestores culturales y cuáles son sus ámbitos de desempeño y sus “nichos de práctica” (Mariscal, 2019, pp. 166-168). Sin embargo, poco se ha reflexionado acerca de la especificidad de sus objetos de conocimiento.

En este sentido, Mariscal (2017) establece una distinción interesante entre la investigación que se produce en el campo de la gestión cultural, de aquella que se produce sobre la gestión cultural. Según su clasificación, el primer grupo (investigación en la gestión cultural):

hace alusión a la *práctica de la profesión* que requiere la aplicación de conceptos y metodologías científicas y humanísticas para el estudio de un fenómeno, necesidad o problema cultural con el fin de describirlo y explicarlo para *plantear una propuesta de intervención* (p. 182).

En el segundo grupo –investigación sobre la gestión cultural–, se ubican aquellos estudios que toman como objeto a la propia gestión cultural; es decir, trabajos que se centran en “el análisis de las prácticas, conceptos, metodologías y discursos de los agentes que diseñan, operan y evalúan la acción cultural” (p. 183). Dentro de este grupo, reconoce las siguientes tipologías:

1. Perfiles, trayectorias y necesidades de los gestores culturales; 2. prácticas y discursos de los gestores; 3. diseño, implementación y alcances de la gestión cul-

tural; 4. procesos de institucionalización de la gestión cultural; 5. conformación teórica, metodológica y epistémica de la gestión cultural en relación con otras disciplinas y el reconocimiento de saberes propios generados desde la práctica (Mariscal, 2017, p. 183).

Esta descripción se enfoca solo en el contexto mexicano —se necesitarían diagnósticos más amplios para mapear el estado actual de la investigación en este campo a escala regional o internacional—; sin embargo, arroja alguna luz sobre un aspecto que, consideramos, vale la pena problematizar: ¿cuál es el “lugar” de la investigación en la gestión cultural?, ¿qué se investiga y con qué fines?

Si tomamos como referente estas distinciones que reconoce Mariscal, parecería entonces que las prácticas de producción de conocimiento en este campo se han orientado a partir de dos imperativos fundamentales. Por una parte, un imperativo pragmático relacionado con el ejercicio de la propia práctica profesional, según el cual el sentido de la investigación se vincula con el ejercicio de la profesión y se supedita a la intención última de “intervenir”, de “gestionar”.

El otro imperativo que parece estar operando es el del reconocimiento y la legitimación del propio campo. Llama la atención que buena parte de la producción académica sea de tipo autorreferencial; la investigación de la gestión cultural toma como objeto las prácticas y los agentes, sus metodologías y discursos, así como la propia historia e institucionalización del campo académico y profesional, precisamente, porque de ese ejercicio de autorreconocimiento ha dependido y depende aún su propia existencia en cuanto tal.

La intención no es cuestionar la validez de estas orientaciones predominantes —que se explican si comprendemos tanto la lógica de la institucionalización y disciplinarización a la que está sometida, como la historia y disposición práctica que distingue a esta profesión— sino explorar sus límites.

En este sentido, valdría la pena reflexionar: ¿cuál o cuáles son los objetos de conocimiento de la gestión cultural?, ¿en qué medida estos objetos de conocimiento son diferentes, superpuestos o coincidentes con los de otras disciplinas sociales o humanísticas? En resumen: ¿qué dis-

tingue el conocimiento que se produce en el campo de la gestión cultural de aquel otro que se genera en el ámbito más amplio de la investigación de la cultura?

2. En torno a la problematización de la cultura

Al tomar en cuenta los cuestionamientos anteriores, de un orden primordialmente epistemológico, ahora nuestra mirada se enfoca en la elucidación de cómo ese campo académico de la gestión de la cultura realiza el tejido fino entre un referente polisémico y complejo, como es la cultura, y su gestión.

Para ello, nos resultó interesante recuperar las líneas de investigación de dos instituciones que incursionan en el ámbito investigativo de la gestión cultural. Por un lado, el cuerpo académico de la maestría-doctorado en Gestión de la Cultura del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara cuenta con las siguientes líneas de investigación: teoría, práctica y procesos de institucionalización de la gestión cultural; legislación, instituciones y políticas culturales; diversidad, memoria y patrimonio; cibercultura, redes sociales y comunicación; y cultura ambiental y modelos alternativos de desarrollo cultural. Por otro, la maestría en Gestión Cultural de la Universidad Nacional de Colombia cuenta con las siguientes líneas de investigación: gestión de la diversidad cultural, planeación y políticas culturales, prácticas locales en gestión cultural, patrimonio y cultura, pensamiento ambiental, gestión del patrimonio y de las artes, gestión lenguaje, cognición y liderazgo; y procesos comunicativos y prácticas sociales.

Si dejamos fuera los ámbitos de la comunicación, la cibercultura y la cultura ambiental, las coincidencias se encuentran en la institucionalización, las políticas culturales y el patrimonio como posibles objetos particulares de la gestión de la cultural. Esto es coincidente con lo planteado por Mariscal en cuanto a tener “la acción cultural” como unidad de su objeto:

En ese sentido hay ciertas problemáticas, objetos y formas de abordaje que pueden ser compartidas o que se construyen en paralelo con diversas disciplinas y campos interdisciplinarios en las que la gestión cultural puede aportar elementos para su análisis e intervención. Así pues el binomio análisis-intervención hacen la diferencia con relación otros campos de las ciencias sociales y las humanidades al preocuparse no solo por entender la cultura, sino que su análisis siempre va a estar dirigido hacia la visualización de rutas para intervenir en ella. Y a comparación de otros campos en los que, si se interviene en la realidad, la diferencia radica en que la acción cultural es la unidad base del objeto de la gestión cultural (2019, p. 182).

Y aunque plantea que su campo se enfoca “no solo por entender la cultura”, lo cierto es que a nivel de líneas de investigación no se logra ver dicha búsqueda de comprensión, contrario a la “visualización de rutas para intervenir en ella” que se plantean más evidentemente, en buena medida “la cultura” se presenta como dimensión implícita, transversal, bajo el adjetivo “cultural” que acompaña, describe y cualifica otra constelación de objetos o ámbitos de desempeño mucho más delimitados. El riesgo entonces es el de tomar la cultura no como problema en sí misma, sino como mera cualidad distintiva de una constelación de objetos “otros”, en los cuales –se asume– ella se recorta, se objetiva y se torna “gestionable”.

Lo que nos resulta relevante en este punto es el oscurecimiento en la problematización de la cultura como un gran supuesto asumido por la profesión, que el énfasis en la práctica o en la legitimación del campo nos deja ver, es decir, aquello que se gestiona no es visto de modo preciso como problema.

En ese sentido, nos parece importante reflexionar sobre el rol de la cultura para el campo de la gestión de la cultura: ¿qué se considera aquello que es susceptible de ser gestionado?, ¿cómo se dialoga con perspectivas teóricas que reconocen la imposibilidad de hacerlo?

3. En torno a la inter, trans o posdisciplinariedad

Para terminar, en cuanto al tema de la inter, trans o posdisciplinariedad, ya en el siglo pasado Jean Baudrillard (1969) criticaba en sus primeros escritos la primacía del principio de economía que impregnaba diversas

disciplinas él refiere en particular a la psicología y a la sociología , y cómo esto y la parcelación de los saberes producía una ceguera en la que los campos de saber, que generan de manera interna ciertas reglas que les permiten tener como resultado la objetividad y la verdad, se enfocaban en la resolución de sus contradicciones internas sin contemplar la necesidad de romper las líneas de separación entre estos.

Es muy probable que en el campo académico de la gestión de la cultura las contradicciones internas no sean un motivo de atención tan poderoso como la consolidación de los límites de este. La institucionalización del campo ha impuesto una agenda en la que las preocupaciones se han centrado, de manera lógica, en el reconocimiento y la demarcación de sus propias fronteras, aun cuando estas se reconocen como “porosas”, abiertas a las influencias diversas de otros campos ocupados en el análisis de la cultura.

En este sentido, uno de los supuestos quizá más compartidos en este campo académico es el de la imposibilidad o el sinsentido de pensarse a sí mismo en términos monodisciplinares. En muchas de las descripciones y conceptualizaciones sobre el propio campo, la interdisciplinariedad se asume como una de sus características o cualidades intrínsecas:

¿Por qué es un campo interdisciplinar? [Porque] Al igual que otros campos interdisciplinares como la comunicación o la educación, requiere de diversos enfoques, herramientas, teorías y metodologías, pero a su vez, también desarrolla elementos conceptuales y metodológicos propios (Mariscal, 2019, p. 177).

Sin embargo, a la luz de los contextos más amplios que hemos descrito antes, vale la pena considerar críticamente la cuestión de la interdisciplinariedad y sus tensiones con respecto a la organización institucional de un campo que reclama su propia autonomía. En este punto, Wallerstein (2005) alertaba acerca de los principios “proteccionistas” que pueden operar en la organización de campos que reclaman su autonomía institucional y que, “aunque en público rinden pleitesía a la interdisciplinariedad, al mismo tiempo se aseguran de remarcar los límites de su ejercicio” (Wallerstein, 2005, p. 31).

Ante las condiciones planteadas en la segunda parte de este trabajo, es decir, asumiendo que el campo de la gestión de la cultura tendería a la transdisciplina o a la posdisciplina, es que nos cuestionamos: ¿cómo se plantea el diálogo y la construcción del campo académico de la gestión de la cultura? Lo que nos invita de manera particular a estar atentos a la construcción o clarificación del subcampo científico/investigativo, orientado a la producción de conocimientos.

Un dato interesante es la incorporación de líneas de investigación que circundan de algún modo la gestión de la cultura, o que desbordan “la acción cultural”, hablamos en concreto de la comunicación, de la sociología, de la educación; con objetos particulares como la cibercultura, la cultura ambiental, la diversidad y la memoria, en donde claramente existe la posibilidad de entablar un diálogo que redunde en el fortalecimiento del campo académico.

Lo que nos desafía, entonces, es ir más allá de la interdisciplinariedad como ejercicio en el que se integran y tributan “enfoques, herramientas, teorías y metodologías” de otros campos para avanzar hacia la elucidación conjunta y equilibrada de objetos complejos, articulados “desde los márgenes disciplinarios”, e incluso, a contrapelo de estos.

Conclusiones

El campo disciplinar de la gestión cultural, como hemos podido ver, no se comporta de manera diferente a otros campos en el área de las ciencias sociales y las humanidades, y tampoco de muchos de las ciencias llamadas duras. Sometido a las presiones de normalización de las agendas de producción de objetos propios, pertinentes e inexpropiables y a los desplazamientos epistemológicos impulsados por otros campos y disciplinas, el de la gestión cultural refirma su esencia e identidad como escenario múltiple y variado.

Desde ahí y en una analogía geológica, el de la gestión cultural es un espacio disciplinar que se ha conformado y se sigue formando al modo de los drumlins y las morrenas: esas fallas del terreno que se han consolidado a partir de corrimientos de tierra y las acumulaciones progresivas

y dispares, nunca regulares, de distintos materiales arrastrados por las aguas de los derretimientos glaciares, pero también por las erosiones ocasionadas por la acción de diversos agentes naturales. Al igual que estas formaciones, la gestión cultural ha quedado sujeta a los préstamos temáticos de otras disciplinas, las sedimentaciones conceptuales propias, a los derrumbes epistemológicos en los grandes paradigmas dominantes y al afloramiento de sustratos históricos de protodisciplinas y filosofías que anteceden a las mismas ciencias sociales y humanidades.

Sujeta a nuevas problematizaciones (particularmente después o a partir del desarrollo de una inesperada pandemia), a cambios geopolíticos que reclaman y exigen nuevas formas de tratamiento a los objetos y los procesos culturales, pero también la emergencia de nuevos agentes y actores, la gestión cultural se está reinventando y evolucionando. En este proceso, posicionar el campo —con respecto a los movimientos y tensiones más amplias observadas en las ciencias sociales—, reconocer las tensiones e imperativos a los que ha estado sometido, así como los desafíos urgentes que enfrenta, son ejercicios indispensables para configurar su futuro.

Referencias

- Baudrillard, J. (1969). *El sistema de los objetos*. México: Siglo XXI.
- Bernstein, R. (2019). *Más allá del objetivismo y del relativismo*. Madrid: Prometeo.
- Bijker, W. (1997). *Of Bicycles, Bakelites, and Bulbs: Toward a Theory of Sociotechnical Change*. Boston: MIT Press.
- Bourdieu, P. (1994). El campo científico. *Redes: Revista de Estudios Sociales de la Ciencia*. 1(2), 129-160. Recuperado de <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/317>.
- Chavarría, R. y Valenzuela, H. (2018). Elementos constitutivos de la gestión cultural, desde el oficio al concepto. En C. Yáñez (Ed.), *Praxis de la gestión cultural* (pp. 109-120). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Fuentes, R. (1998). *La emergencia de un campo académico. Continuidad utópica y estructuración científica de la investigación en comunicación en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores (ITESO).

- Heidegger, M. (1958). *La question de la technique dans Essais et conférences*. París: Gallimard.
- Kuhn, T. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Johnson, S. (2003). *Sistemas emergentes o qué tienen en común hormigas, neuronas, ciudades y software*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lane, N. (2016). *La cuestión vital*. Madrid: Ariel.
- Lyotard, F. (1989). *La condición posmoderna*. Madrid: Cátedra.
- Mariscal, J. L. (2012). Introducción: encuentros y divergencias de una profesión. En J. L. Mariscal (Coord.), *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica. Estado, universidades, asociaciones* (pp. 21-32). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- (2014). Tendencias en la formalización de la gestión cultural en América Latina. En C. Yáñez (Coord.), *Emergencia de la Gestión Cultural en Latinoamérica* (pp. 67-79). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- (2017). Formación e investigación de la gestión cultural en México: balance y perspectivas. *Periférica Internacional. Revista para el Análisis de la Cultura y el Territorio*. (17). Recuperado de <https://revistas.uca.es/index.php/periferica/article/view/3275>
- (2019). Gestión cultural. Aproximaciones empírico-teóricas. En J. L. Mariscal y U. Rucker (Eds.). *Conceptos clave de la gestión cultural. Enfoques desde Latinoamérica* (pp. 162-186). Santiago de Chile: Ariadna.
- Martinell, A. (2000). *La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro*. Cátedra UNESCO de Políticas Culturales y Cooperación. Recuperado de https://oibc.oei.es/uploads/attachments/75/La_Gestion_Cultural_-_Singularidad_profesional_y_perspectivas_de_futuro.pdf
- Mlodinow, L. (2016). *Las lagartijas no se hacen preguntas*. Madrid: Crítica.
- Olivé, L. (1988). *Conocimiento, sociedad y realidad. Problemas del análisis del conocimiento y el realismo científico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ortiz, R. (1999). Ciencias sociales, globalización y paradigmas. En R. Reguillo y R. Fuentes (Coords.), *Pensar las ciencias sociales hoy* (pp. 17-46). Guadalajara: ITESO.
- Peters, J. D. (1988). Institutional sources of intellectual poverty in communication research. *Communication Research*. 13(4), 527-559.
- Sepúlveda, M. (2019). Saberes y Conocimientos. Aproximaciones desde la gestión cultural en América Latina. En J. L. Mariscal y U. Rucker (Eds.). *Conceptos*

clave de la gestión cultural. Enfoques desde Latinoamérica (pp. 78-95). Santiago de Chile: Ariadna.

Vassallo de Lopes, M. I. (2005). Reflexiones sobre el estatuto disciplinario del campo de la comunicación. En M. I. Vassallo de Lopes y R. Fuentes (Comps.), *Comunicación, campo y objeto de estudio. Perspectivas reflexivas latinoamericanas* (pp. 43-58). Guadalajara: ITESO.

Wallerstein, I. (1999). *Abrir las ciencias sociales*. México: Siglo XXI.

——— (2005). *Las incertidumbres del saber*. Barcelona: Gedisa.

CAPÍTULO 4

LA GESTIÓN CULTURAL: UN BRICOLAJE ENTRE FRONTERAS

Carlos Yáñez Canal

La gestión cultural se encuentra hoy entre múltiples contrastes de zonas de luz y zonas de oscuridad, lo que permite visibilizar u ocultar algunas de sus particularidades. Muchas veces la distribución entre lo claro y lo oscuro no posee un equilibrio ni se evidencia una transición fluida entre las dos. Aun así, algunos aspectos son más iluminados y proyectan su sombra sobre otros, estableciendo una relación compleja entre forma y fondo.

Como tal, es un viaje en un laberinto, un recorrido que se articula en el espacio y el tiempo, pero que no es solo un lugar fijo, estable y rígido, sino tenue, poroso y fluido, en apertura, siempre diverso porque se entrecruzan lógicas y miradas distintas que se expresan en colores, olores, sonidos, sabores, almacenados en la memoria de los efectos y los afectos que arrastran la reflexividad y la complejidad de las acciones culturales. Como viaje comprende infinitos paisajes, lugares, rostros, atmósferas, cuyas líneas y características se pierden, se disuelven, en un paisaje más intenso, en tránsito, que disloca el conocimiento en un viajar entre lo real y lo irreal, en fábulas encarnadas, partes pronunciadas y partes por pronunciar. Lo nuevo atraviesa las fronteras, los límites, en la capacidad de ir más allá de la duda, de asumirse en el infinito y la incertidumbre, como conexión fundamental que hace posible el conocer.

Es una reflexión que nace de la ausencia, de relaciones construidas y definidas por disciplinas con sus objetos y sujetos sólidos, metodologías rígidas, epistemes neutrales, para superar los límites de lo inmediato, y asumirse en lo irrevocable, lo imprevisto, y así ingresar en un círculo procesual cuyas dinámicas no se pueden planificar. La gestión cultural

es un actuar práctico que hace frente, en forma continua, a situaciones problemáticas abiertas que no se pueden reducir a través de un sistema codificado de estrategias resolutorias, sino en una lógica contextual y se concretan en una deliberación práctica. Es un acto cognitivo complejo que exige no solamente determinados conocimientos, sino la capacidad crítica y reflexiva del contexto en que desenvuelve su acción y los recursos y límites de acuerdo a los fines que se propone.

Caracterizada por una hermenéutica de la práctica que se desarrolla con la experiencia y enmarcada por la imprevisible complejidad que deriva de sus fronteras, lo que hace imposible la gobernabilidad de sus dinámicas autopoieticas, como saber de la *praxis*, la gestión cultural no se puede reducir a un episteme, a un saber fundamentado, sino a un saber fronético, un saber constituido por valores probabilísticos.

En el anterior sentido, el gestor cultural debe partir de una ontología relacional y asumirse en un bricolaje continuo en que se mezclan y reelaboran partes de saberes diferentes. Así, el pensamiento del gestor cultural procede según lógicas diferentes a lo formal y sistemático haciendo de las cosas disponibles en el ambiente un uso inédito y creativo. En estos términos, al asumir la acción cultural como un arte transforman la realidad de los acontecimientos en dispositivos culturales inéditos.

En el fondo, es una búsqueda por la identidad de la gestión cultural en la forma de la diferencia, de la diversidad, de la ambigüedad, de la incertidumbre, de la interrogación, de la invención, asumiendo un pensamiento, un lenguaje, un proponer interrelaciones, vínculos e interconexiones entre conceptos y saberes a partir de la *praxis*. Es un pensar que es sentir y hacer: es actuar el sentir y sentir lo actuado, es lo uno y lo otro juntos; es un pensar el sentir y un sentir lo pensado, lo que implica que la teoría no está separada de la *praxis*, lo sensible de lo racional, las emociones de los pensamientos. Entre tramas y urdimbres buscamos nuevas formas de narrarnos, que no descarten la fantasía y la imaginación, para reconocernos, para identificarnos, para singularizarnos, en un rediseño continuo en el sucederse de tentativas de unidad como multiformidad de lo múltiple o como multiplicidad multiforme.

Atravesando fronteras

Atravesar fronteras nos invita a pensar en lo liminal y lo contingente, pero nos lleva también a un “a través de” como posibilidad de tránsito, de movilidad, de un “más allá”, un entre-lugar (como provisionalidad y variabilidad del límite),¹ de contenidos intersticiales,² que no se reduce a lo relacional, lo que implica y se actualiza en la reflexión y en la práctica de una gestión cultural con carácter crítico y ex-céntrico de los campos disciplinarios, como conocimiento situado. Es un espacio para pensar en un movimiento continuo desde dentro, desde los lugares en que se producen los conocimientos y situarlos en una relación vinculante con la ética, la política y la estética, ya que la gestión cultural se orienta a producir transformaciones en el mundo vital de las personas.

las ideas de límite, frontera, borde, orilla o margen, para mencionar aquí solo algunas de las denominaciones que comparten un mismo campo semántico, remiten inevitablemente a la existencia o presuposición de un afuera constitutivo, temporal, espacial, epistemológico, legal, identitario. Incitan a pensar en términos oposicionales, a veces maniqueos (lo que está a un lado u otro de la demarcación) o, contrariamente, a reflexionar sobre los intercambios y conflictos que la línea imaginaria del límite pone en circulación (Moraña, 2010, p. 11).

En estos términos no hay lugar para la separación, ya que opera la implicación en un proceso holístico en que todo se enlaza y se interrelaciona, pero entre la diferenciación o la integración, la dependencia o la oposición. Esto implica

una práctica de contrabandista: un tráfico ilegal de significados, de un lado a otro de las delimitaciones establecidas, una reterritorialización del sentido, un nomadismo entre disciplinas, espacios del saber y experiencias de vida (Derrida citado en Moraña, 2010, p. 12).

¹ El carácter transgresivo, de transposición del límite, se puede dar como 1. deslimitación (los límites se desdibujan); 2. extralimitación (conquista de un nuevo espacio); 3. demarcación (en el apartarse o en la ruptura); 4. translimitación (inaugura un nuevo orden) (Holzapfel, 2012).

² Pensar en los intersticios es contemplar los límites en vez de trascenderlos, ya que los límites impiden un pensamiento del umbral, el cual permite ver a ambos lados de los límites.

Como tal, la gestión cultural para afirmarse tiene que hacerlo como fuerza creadora y creativa, ya que no hay separación entre el proceso de producción y el producto, entre el proceso de creación y lo creado, entre ser y hacer, entre sentir y pensar. La determinación de las fronteras pierde sentido y no establece con claridad las diferenciaciones y forman una interacción circular, compleja, recursiva, en el conocimiento y sus argumentos. La reflexividad como autorreferencia nos lleva a planos de significación que conducen a las paradojas (como ruptura de lo definido, lo puro, lo absoluto), ya que todo lo que es afirmado no puede ser parte constitutiva de lo que se afirma. Así, en la gestión cultural nos encontramos como observadores en lo observado, sin saber claramente dónde comienza o cómo se crea el dominio cognoscitivo en el cual estamos inmersos.

En la demarcación de las fronteras se expresa una sinfonía de “finitud ilimitada”, de fluidez y vitalidad que establece entrelazamientos en círculos virtuosos en que no hay límite en las percepciones e interpretaciones del mundo, ya que solo tenemos percepciones de percepciones o interpretaciones de interpretaciones, y así hasta el infinito. Todo esto da lugar a la incertidumbre, incompletitud, indeterminación, indecibilidad.

El límite no es, desde esta perspectiva, línea de partición, sino área fértil en la que se intercambian y combinan sujetos, mercancías, discursos y proyectos, creando una epistemología *otra* donde la mezcla es más que y diferente de la suma de las partes (Moraña, 2010, p. 14).

En dichos límites emergen las paradojas en que, primero que todo, nos hacen reflexionar sobre la observación y sus diferentes puntos, observaciones multifocales, conocimiento relativo al lugar-contexto-horizonte de observación; de la relación observador-observado; del observar la observación; del observador que conceptualiza la observación. También sugiere la intervención del imaginario que amplifica, distorsiona, desborda, particulariza, evoca, pospone, transforma, lo observado en el acto de la observación.

Como camino se va de un adentro hacia un afuera, de un marco que cierra a una imagen que abre, de un lugar cerrado a un lugar abierto. Esto diseña formas posibles de lo imposible, de la alteración, de la reinvencción

del tiempo y el espacio; un mirar el pasado mirando al futuro; un ver el adentro desde el afuera y viceversa. Lo externo otro y lo otro externo se presentan como la única posibilidad de existir y cambiar. Lo otro es nuestro aparente imposible-posible y posible-imposible. Lo otro de mí me permite o me impide ser lo que de otro modo no podría ser. La experiencia de lo diverso es la posibilidad de devenir como o diversamente de lo que logramos ser. Lo otro es nuestro laberinto complementar o suplemento de lo que experimentamos. Significa un dirigirse a la desorientación, al asombro, a la sorpresa, los cuales permiten captar y conocer la realidad a través y atravesada por la diversidad y por la diversidad de la diversidad.

De acuerdo con lo anterior, es en la unidad de la reflexividad y la complejidad que la gestión cultural se recupera del caos, del desorden, de la incertidumbre, de la opacidad, de la ambigüedad, de la irregularidad, de las paradojas, de los acontecimientos, de las fluctuaciones, de las emergencias, que forman un bucle en que las interacciones disciplinarias no se pueden concebir sin las desigualdades, turbulencias, agitaciones, que generan sus encuentros. De ahí la importancia de la indisciplinización, es decir, de ruptura de la linealidad y de un pensar analítico, de la fragmentación y la compartimentación, de una visión determinista-mecanicista o atomística-disyuntiva, en la que predomina la separación y en que el conocimiento está desligado del contexto y de las relaciones que le dan sentido. Como ontología de la relación tiene implicaciones epistémicas en la búsqueda de las relaciones que estructuran los fenómenos, de ir en busca de la “pauta que conecta” (Bateson, 1998).

Conocer conociéndose: entre tornados y laberintos

El viaje por los campos disciplinarios que se le exige a la gestión cultural nos transporta a las imágenes del laberinto, que es representado y metaforizado por diversas culturas con un carácter iniciático: un entrar y un salir, un morir y un renacer, un ir hacia lo desconocido y regresar a lo conocido, un conocer conociéndose y un conocerse conociéndose, así como un aprender a aprender, pero en relación con un aprender a

desaprender y desaprehender. El laberinto de las paradojas en la gestión cultural representa un destino de exploración, de espacios que conectan, pero que permiten perderse y dispersarse en un camino cognoscitivo y sensible que no se agota nunca, ya que circunda el misterio como realidad que escapa de las soluciones fáciles y definitivas. Es un arte figurativo lleno de arabescos, garabatos, intrigas, que confluyen en sí mismos, toman caminos distintos, retornan, retoman diversos recorridos en tejidos y destejidos infinitos y tortuosos de sentido.

El laberinto desorienta en las vías que diseñan salidas posibles, que son desviantes y que reenvían a otras posibles salidas, potenciales recorridos resolutorios. Todos los caminos y todas las salidas deben ser recorridos para conocerlos y conocer las tramas y urdimbres sobre las que son diseñadas. Es también ingreso al umbral que resulta de las luces y sombras, al límite que se quiera; es elección y sentido como dirección y, sobre todo, es posibilidad de lo opuesto en una lógica de la inclusión, relacionante, unificadora. En los recorridos del laberinto se resalta la importancia del proceso, del entre, del intermezzo:

son los intersticios más que los puntos de llegada, y su dificultad se encuentra en las transiciones, los trazados, pliegues y despliegues de líneas, conexiones y desconexiones, enlaces y desenlaces, anudamientos y des-anudamientos, y los cambios que constituyen dicha forma de viajar [...] Un viajar “ligero de equipaje” que es nómada y rizomático (Deleuze y Guattari), es decir, un pensamiento que es resistencia a lo establecido y codificado, que subvierte la lógica de la representación a través de la lógica de las multiplicidades, de las relaciones, de los flujos, de las redes, en que toda linealidad se disuelve en un laberinto zigzagueante de múltiples entradas y salidas que permiten descentrar miradas unificadoras en una permanente apertura y un cierre imposible; es entrar en el mundo del pluralismo y la singularidad, en la contingencia y particularidad de un modo de operar desde criterios inclusivos e incluyentes (Yáñez Canal, 2010, p. 6).

En una analogía, podríamos decir que para atravesar las fronteras disciplinarias de la gestión cultural no es suficiente un puzzle, un rompecabezas, que podría representar la interacción, coordinación y articulación de espacios epistemológicos compartidos y convergentes, pero en términos horizontales de las disciplinas que convocan, lo cual arrastra un acto que

coordina los resultados. En términos metafóricos, y de acuerdo con lo que se ha esbozado, resulta más conveniente asimilar el atravesamiento fronterizo como una espiral de conocimiento, ya que simboliza apertura, imprevisibilidad, complejidad, que va más allá de lo técnico.

En esta mirada que representa un viaje entre lo visible y lo invisible, como circuito re-cognoscitivo, en tiempos y espacios sucesivos, hay similitudes con un tornado en sus movimientos inciertos y no previsible, que absorbe y traspasa o enhebra todos los elementos posibles y reconfigura el terreno por el que se desplaza, y se relaciona con un proceso que no se reduce a contenidos, sino a problemas que se convierten en referentes de los conocimientos que se van ensamblando o acoplado.

Las nuevas relaciones –y la nueva estructura que de allí emerge– implican, tanto modificaciones de los elementos, como del funcionamiento del sistema total. El juego dialéctico involucrado en la doble direccionalidad de los procesos que van de la modificación de los elementos a los cambios del funcionamiento de la totalidad, y de los cambios de funcionamiento a la reorganización de los elementos, constituye uno de los problemas que ofrece mayor dificultad en el estudio de la dinámica de los sistemas complejos. Estas interacciones entre la totalidad y las partes no pueden ser analizadas fraccionando el sistema en un conjunto de áreas parciales que correspondan al dominio disciplinario de cada uno de los elementos (García, 2006, p. 88).

Este complejo proceso dinámico nos conduce por otras realidades en que se amplía el espacio cognitivo, y se evidencia el conocimiento como acción colectiva en un proceso de pensamiento que configura la experiencia. Podemos decir que

el enfoque de la complejidad puede proveer nuevas respuestas a viejas preguntas... El aporte fundamental que nos da es habilitar otros interrogantes, gestar otras miradas sobre el mundo, incluidos nosotros en él. Una mirada implicada y responsable, sensible y afectiva a la par que inteligente. La complejidad no es “la simplicidad pero un poco complicada”, ni tampoco una mera ampliación de foco conceptual. Es o, mejor aún, podemos hacer que sea, una estética diferente, una *praxis* vital y una ética que nos lleve a crear y habitar nuevos territorios existenciales (Najmanovich, 2008, pp. 20-21).

Entre las palabras del silencio

En lo que hemos venido esbozando se busca romper con las fronteras de las lógicas de representación en que operan las dicotomías y las escisiones, y la construcción del conocimiento en la gestión cultural no se reduce a la aplicación mecánica de teorías, ni de creencias o modelos. El desafío es la

transformación global de nuestra forma de experimentar el mundo, de co-construirlo en las interacciones, de concebir y vivir nuestra participación en él, de producir, compartir y validar el conocimiento. Necesitamos nuevas cartografías, y sobre todo nuevas formas de cartografiar: debemos buscar otros instrumentos conceptuales y crear nuevas herramientas que nos permitan movernos sobre territorios fluidos (Najmanovich, 2008, p. 29).

Todo esto implica un gesto vital para resistir y re-existir firmemente, y una gesta de nuevas formas de vincular los procesos en forma intensa e intensiva. Es una actitud que nos invita a una estética que nos interpela en nuestras emociones y reflexiones y nos pide pensar a través de ella. Nos pide la escucha³ porque nos escucha para ser acogida, pero es una mirada que escucha y también ve, por tanto, es una escucha contemporáneamente genealógica, hermenéutica y estética de sí y de la existencia. Su contenido se transmuta en contenedor de nuestra escucha, convirtiéndose en acogida de nuestro vivirla.

La experiencia estética es experiencia del sentido y, como tal, es un acto del comprender, por tanto, la estética se resuelve en realidad en la hermenéutica (Gadamer, 1998). Es un sentir conocimiento, poiético-estético, que se activa, se alimenta, se modula, indefinidamente en los afectos y afectaciones, imaginaciones, combinaciones, conexiones, conjeturas.

Tal género de experiencia-conocimiento permite a la gestión cultural habitar en una *aisthesis* en que se percibe en forma pre-intuitiva y pre-lógica, proto-metafórica y pre-verbal. Como “pensamiento sensorial” es

³ “Si ‘entender’ es comprender el sentido [...], escuchar es estar tendido hacia un sentido posible y, en consecuencia, no inmediatamente accesible” (Nancy, 2007, p. 18).

vivido-visualizado en las relaciones del ser al mundo con el mundo. La actividad estética tiene la capacidad de reconocimiento con específicas cualidades. Expresa una tendencia de devenir creativo, constructivo de la experiencia, de sí, del mundo que tiene lugar y forma en las relaciones, los vínculos, la interconexiones; es una puesta de atención a lo invisible del significado, a lo inesperado, a su ser en sombra más allá del límite de la luz de lo aparente y evidente.

El acceso a dicho límite, a lo que resta invisible al conocimiento y sus significados, se da en la imaginación, la cual se eleva como una facultad por encima de todas las otras. La imaginación moviliza y hace interactuar en la búsqueda de sentido, para dar posibilidad al sentido, ya que la imaginación es conjunción con el infinito. Así, la imaginación va de umbral en umbral del sentido, haciendo del umbral un tránsito y no una frontera limitante. Asombro y umbral, lo visible y lo invisible, el sentido posible, la infinita multiplicidad de la vida, se dan en la imaginación y en la mirada que se ve ocultada en la sombra de lo real u oscurecido por la luz clara deslumbrante de lo racional que se apresura con la palabra a explicar lo real. La imaginación se insinúa donde la luz encuentra obstáculos creando conos de sombra, grises irregulares, breves y largas zonas oscuras, en las cuales se encuentran sentidos y conocimientos en apariencia o distanciados de lo aparente, limítrofes, separados, incluso contrarias a lo aparente.

De acuerdo con lo anterior, en la trama de imágenes y sus entretejidos, valores y significados, los gestores culturales orientan su acción en el mundo, su hacer el mundo y su ser en el mundo. Como imaginario social se relaciona con la intuición *a priori* y nos circunda en su misterio resultado de la poética y de lo sensible, denotando un carácter secreto que juega entre lo accesible y lo inaccesible, lo decible y lo indecible, lo visible y lo invisible, lo tangible y lo intangible, lo estático y lo móvil. Es una profundidad de la apariencia, por tanto, del sentido que abre a un infinito, a una contemplación que nos acerca ineludiblemente a una indivisión activa en que lo creativo se abre espacio en el silencio y entre las brumas que se elevan desde la luz y descienden de las sombras.

Como estado de “pasividad”, representa la apertura y la receptividad en una presencia-ausencia, en un fluir temporal de las detenciones que

invitan a una cognición inmediata. Entre las palabras del silencio⁴ hay una apertura no solo a lo que es, sino a lo que podría ser, a los diferentes matices de las cosas y los acontecimientos, a la singularidad del instante, en su fragilidad y fugacidad. La profundidad de la forma, que encuentra lo ilimitado en lo limitado y universaliza lo singular, implica un compromiso con todo lo existente en la medida que rompe con todo ensimismamiento y encierro en los modelos propios, en el abandono de lo inmediato de la vida, así como el menosprecio de lo heterogéneo y lo múltiple.

Como “activismo”, hay un reconocimiento en lo contemplado, en la no identificación y no apego a teorías, modelos o concepciones sobre lo que es o debería ser. En eso se arrastra una flexibilidad y disponibilidad que no confunde el compromiso y la responsabilidad con un activismo y voluntarismo irreflexivo que responde a lo inmediato y que elude el silencio del sentido como movimiento profundo de la acción más activa, cuyas transformaciones se evidencian en la visibilidad de sus frutos.

Igualmente, es un salir de los cierres de la utilidad, de la mirada instrumental de medios y fines, ya que se asume en una mirada del asombro, de la sorpresa, de la admiración, por todo lo que se da más allá de lo dado, de lo evidente, de lo establecido dentro de los criterios inerciales de la normalidad y de sus supuestos de verdad. Como tal, es una dimensión estética (sensual, emocional, afectiva) de la experiencia que implica una mirada que contempla el misterio y el enigma de la existencia como hecho vital y vitalizante, ya que funda, colorea y colma de sentidos, de significados personales, de potencialidades y posibilidades, de expresiones de pensamiento y de acciones.

De acuerdo con Feyerabend (1986, 1991, 1994), que anhelaba el encuentro entre el arte, la ciencia y la vida, el pensamiento poético contribuye al conocimiento y al debate epistemológico, ya que se puede entender como trámite cognoscitivo que abre a la dimensión del conocimiento los caminos de la ambigüedad, sin la cual no hay ningún cambio. En cierto

⁴ “El ‘silencio’, en efecto, debe entenderse aquí no solo como una privación, sino como una disposición de resonancia: un poco –y hasta exactamente– como cuando, en una condición de silencio perfecto, uno oye resonar su propio cuerpo, su aliento, su corazón y toda su caverna retumbante” (Nancy, 2007, p. 45).

sentido, Feyerabend intentaba la no separación entre razón y emoción, y proponía su interrelación en el entretelado de lo que define como el resto de la vida, para así romper con la tiranía impuesta por conceptos abstractos como “verdad”, “realidad” y “objetividad”, que reducen y ponen límites a la visión de las personas y su modo de ser en el mundo; es un gesto que busca entretelar y hacer tramas entre las ideas y la vida, no asumiendo el ámbito académico como punto de partida y de llegada, sino como encuentro, contribuyendo a que las ideas permanezcan vivas y vivifiquen el saber.

En los términos anteriores, el pensamiento poético y la dimensión estética de la experiencia conjugan razón y emoción, y, en estos mismos términos, arte y conocimiento se encuentran en el lugar de las personas, ya que, en el académico, en todo academicismo, permanecen de forma conflictiva y a menudo en abierta confrontación. A esto es indudable que contribuyen los esquematismos, los divisionismos, las formas de contraposición que obstaculizan la inter-acción de las disciplinas, escuelas, saberes, lo que parece advertir una incomodidad para la convivencia de la diversidad y la diferencia de la diferencia. Integrar no significa confundir, fundir, homologar, homogenizar, sino componer a través de una poética de la vida que no reduce los opuestos solamente a una carga de vibrantes sonidos, colores, olores y sabores, sino a un valor cognoscitivo, social y cultural vertiginoso.

Tal dimensión estética de la experiencia nos llena de maravilla, de estupor, de imaginación, de emoción, de creatividad, lo cual nos augura nuevos modos de mirar e interrogar la existencia, lo que nos da esperanza en el avance del conocimiento. María Zambrano (1989) también nos señala que no existe un método en términos de la objetividad, en cuanto codificado dentro de procedimientos predefinidos, ya que la racionalidad de la ciencia busca la claridad en el desconocimiento de las zonas opacas y sus umbrales.

La racionalidad evita lo opaco, los lados oscuros, las zonas intersticiales, ya que en ellas el pensamiento queda empantanado. Estas zonas, como hemos señalado antes, están conectadas a nuestra experiencia sensible, a nuestro estar emotivamente enmarañados con nosotros mismos y los otros, lo que facilita el trabajo reflexivo otorgando luces sobre las partes más intensas de la existencia. En este sentido, el método deriva de la experiencia y se abre en dicha posibilidad, es pasaje hacia lo otro, a lo

no conocido, a lo que no puede ser anticipado. El método sería un camino que se hace al andar, es un caminar que se acompaña por un reflexionar el camino que se traza, un caminar que piensa sus pasos, que está obligado a saber perderse en la experiencia; es un viajar que implica una dosis de aventura, un sujeto errante en un perderse que implica libertad (Zambrano, 1989).

La investigación innovadora –no la repetidora– necesita procedimientos que presenten resquicios por los que logre “fugarse” la libertad. Las inmersiones en la creación ametodológica (o metodológicamente flexible) dan cuenta de que, una vez lograda la obra, recién entonces se puede explicitar el método, porque subyace en los materiales, en la técnica y fundamentalmente en los laberintos oscuros de los que surge la creación (Díaz, 2014, p. 31).

Asimismo, Zambrano (1989) apela al naufrago para indicar a la persona que llega a un lugar desconocido en que hay carencia de todo y al que llega sin nada y sin herramientas, las cuales deben ser construidas de acuerdo a las condiciones y al contexto que encuentra. El naufrago sería una analogía del investigador, en el sentido de que está llamado a entrar en terrenos nuevos en los que se aventura sin los instrumentos establecidos y se pone a la escucha de las cosas para entender cómo quieren ser conocidas. Naufragar con el pensamiento significa arribar a la tierra del pensamiento sin llevar nada, ligero de equipaje, lo que significa morir a los pensamientos propios; es un método que no proporciona reglas, ya que es un proceso generativo que no sigue procedimientos formales predefinidos.

Como apertura a lo nuevo, exige una transformación del pensar y el sentir; es un sentipensar que reconceptualiza el significado de método al no concebirlo como algo del cual se dispone o se tiene, sino como algo que se encarna, que es incorporado como cuerpo que conoce, “cuerpo epistémico” (Lorenzetti, 2007), llegando a ser nosotros mismos método, lo que permite ir más allá de instrumentos epistémicos objetivamente disponibles. “...el método mismo no es simplemente pensamiento, sino, más ampliamente, es una actitud general hacia el mundo, la naturaleza, la vida, en fin, también hacia el propio conocimiento” (Maldonado, 1999, p. 15). El método que nos permite respirar aires nuevos confía en la pasividad de la comprensión, lo que significa aceptar la irremediable discontinuidad

del proceso cognoscitivo. Zambrano (1989) también nos invita a pensar el método como la técnica de dar forma ética y estética a la vida, ya que es un evento profundo, que sucede en nuestra corporeidad.

De acuerdo con lo anterior, la razón se hace poética y es expresión de una mente que no impone dispositivos epistémicos sobre el otro, sino que lo acoge en su particularidad según su respiro íntimo. Alejada de toda racionalidad instrumental, aspira a la sabiduría, a un saber fronético que posee la capacidad de tomar del asombro y del estupor admirado de las cosas para acogerlas en la mirada y en la escucha, fieles aliados de la razón sensible a la poética de la vida, la cual radica en la humildad, la perplejidad, la fragmentariedad, la enigmaticidad, la esperanza, con la cual es dada a cada uno la experiencia de las cosas y de la vida misma.

A modo de conclusión: la gestión cultural como bricolaje

Como proceso generativo y generador de formas vitales de existencia, de relación e interconexión con lo existente en que la estética, lo teórico y lo existencial son inseparables, la *praxis* de la gestión cultural se apoya en fundamentos reflexivos (imaginarse, inventarse, crearse) y se aventura en un inquieto peregrinar que actúa como dinamizador de procesos culturales con un rol constructivo, deconstructivo y reconstructivo, y que expresa funciones creativas en la búsqueda inventiva-experiencial del conocimiento.

Para crear una realidad inventada (transformada imaginativamente, simbolizada) como realidad instituida e instituyente, en términos complejos de modularidad, circularidad, transformación, recursividad, ilusión y representación de la imposibilidad, la *praxis* de la gestión cultural no se detiene, consolida o petrifica, sino que se orienta a establecer lazos múltiples, entretejidos, circuitos, nodos, a través de su acción en el mundo, su hacer el mundo y su ser en el mundo a través de pasajes, a veces desgarradores o discontinuos o contiguos, en función del pensar-sentir-actuar.

No es asunto fácil, puesto que ello entraña una obligación de centrarse descen-trándose, de arraigarse desgarrándose o desarraigándose, de aprender desapren-

diendo, de habitar deshabituándose, ya que demanda un poder de desplazamiento vertical y horizontal: el primero, referente a poder imaginar y razonar en términos de las distintas posiciones y papeles sociales de la jerarquía social, es decir, de lo que Deleuze y Guattari llaman estructuras piramidales, sea en el caso local lo que va de un campesino al alcalde, sea en el caso nacional lo que va de un o una indigente a un llamado “cacao”. El segundo, el poder comprender y dialogar en términos de las distintas diferencias que existen en una comunidad, más allá de sus aspectos comunes, lo que demanda una disposición a un nomadismo rizomático, en los términos de los mismos autores. Desplazarse, por ejemplo, de la escuela y del colegio a la casa de la cultura, a la iglesia, a la junta de acción comunal, a la tienda, a la vereda (Restrepo, 2002, pp. 5-6).

Es un saber transdisciplinario con que la gestión mira y escucha el mundo y el conocimiento; es un saber que no mortifica lo existente y que no privilegia los vértices por medio de alguna visión considerada más importante que otras o que excluyen una multivisionalidad o la pluriversalidad; es un saber práctico que explota oportunamente la imaginación, la metáfora, los sentimientos, la fantasía, la mirada y la escucha poética de la realidad, como escucha relacionante y dialogante; es un saber que no falsifica, a través de una ficticia articulación deductiva y dialéctica, las cosas y los pensamientos a los cuales se llega por otros caminos. Sus caminos son muchos y diferentes, a menudo incómodos, no asfaltados y polvorientos, empinados e inalcanzables, laberínticos como callejones extraviados de una fortificación o abiertos a la aridez de un desierto.

Lo anterior nos lleva a pensar en las multilógicas del pensamiento probabilístico y posibilístico, como pensamiento de la incertidumbre, los cuales activan procesos fundamentados e implementados en relación con potenciales relaciones (implícitas, o escondidas, o para crear, o para transformar, etcétera), y favorecen heurísticas conectoras e imaginativas que permiten más umbrales cognoscitivos en ulteriores posibilidades de configuración, al contrario de una investigación inventiva de composición de elementos homogéneos o heterogéneos, presentes en un campo visual, informativo, cognitivo. Las configuraciones logran ser generadas por el pensamiento imaginativo que no suprime la activación de lógicas-procesos: integradores, conectores, organizativos, transformadores. Los umbrales cognitivos inaugurados por el pensamiento imaginativo-trans-

formador son abiertos, y dan indicios de un inconcluso, de una no terminación definitiva, de un devenir que puede ser un presagio de cambios continuos: el pasaje de umbral en umbral cognitivo sería un indefinido, en espera de definirse.

Como “capacidad negativa” (Lorenzetti, 2016), la reflexión debe renunciar al deseo de obtener de inmediato significados, retener la impaciencia del significado, ya que el acto creativo tiene como matriz la lógica del aplazamiento, del desinterés, del más allá de sí mismo, de la pérdida de poder, para abrazar otros intereses y otros poderes, tales como el soportar la espera, y tolerar y explotar la asimetría, la extrema diversidad-impensable, lo no recíproco, lo que da un don al pensamiento reflexivo, meditativo, abierto a lo eventual, a lo que debe devenir, de lo otro de sí (idea, forma, alternativa, etcétera). También es un pensamiento de la bienvenida, de lo que es extraño, lejano, y al mismo tiempo modalidad de diálogo con aquello que escapa a la luminosidad de la inmediata comprensión.

Como capacidad po(i)ética es la capacidad de componer en una temporalidad inestable y precaria lo conocido y por conocer. Desde el punto de vista ecológico actúa en un sistema cognitivo que respeta la heterogeneidad, la originaria y original diferencia entre lo conocido y lo desconocido, entre realidad subjetiva y realidad en devenir, entre imaginación y transformación, entre investigación e invención de sentido. Todo nos conduce a establecer que la práctica del gestor cultural debe estar orientada por la sabiduría.

Asimismo, lo anterior nos remite a la deconstrucción y descentramiento de la codificación normalizada de la mirada, ya que desde la mirada periférica de la estética es posible asumirse transversal y transitoriamente, contribuyendo a romper con la reificación de las expresiones y prácticas culturales. Como tal, estas no preexisten en las disciplinas, sino que nos escuchan y nos sienten siendo agentes en la conformación de sentido (Lozano, 2010). Así,

la imposible separación entre objeto y discurso, obra y disciplina, objeto de conocimiento y conocimiento en sí mismo, desactiva cualquier posibilidad de valoración. Al no existir una metodología de análisis claramente discernible del objeto que analiza —puesto que ambos forman parte del mismo sistema de pro-

ducción de significados—, se acaba con la posibilidad de considerar la *externalidad* o independencia del objeto y, a su vez, con las posibilidades de juicio, entendido este en su sentido más clásico (Lozano, 2010, p. 49).

En el estar “juntos”, en la conjunción, hay una escucha que conecta, compositiva, poiética y poética que pone en diálogo lo fragmentado por la fundamentación epistemológica de las disciplinas. En este sentido, Lozano resalta la *naturaleza performativa de la cultura*, la cual es pensada en términos de *acción*:

La cultura deja, de este modo, de ser esa *realidad separada* que se analiza desde las humanidades y las disciplinas sociales cuya pretensión de autonomía criticaron los estudiosos relacionados con la escuela de Frankfurt y los posestructuralistas franceses. No se trata de *leerla*, ni de ofrecer una definición exacta; ni siquiera de crear un puente para pasar de la teoría a la práctica cultural. Se trata de tomar en cuenta su propia producción, es decir, de producirla. Entre las diversas consecuencias que derivan de esta afirmación volvemos a encontrar que la tradicional división entre la teoría y la práctica deja de ser operativa (Lozano, 2010, p. 77).

En ese marco, la gestión cultural es una especie de bricolaje (Parker & McDaniel, 1992), ya que hay un repetirse en un devenir cambiante, haciendo del hacer un acontecimiento como posibilidad de vida en su afectividad, deseo e intensidad, y en la construcción de territorios existenciales. Podemos decir que la práctica de la gestión cultural no se reduce a una técnica, sino a una investigación estética de la acción.

Una técnica rigurosa y sólida es condición de posibilidad para ejecutar la creatividad. Pero si bien la técnica es necesaria, no resulta suficiente. Hay que lograr líneas de fuga, decodificación, aceptación del azar. Además de la técnica —que se obtiene de manera racional y pragmática—, hace falta libertad creativa, que se logra desde la sensibilidad y la entrega a las pulsiones del cuerpo. Los recursos académicos y metodológicos son indispensables para acceder a la destreza investigativa. Pero los resultados que realmente logran el estadio científico, humanístico o artístico son los que, habiendo incorporado el entrenamiento metódico brindado por la educación sistemática, consiguen transgredir los códigos impuestos (Díaz, 2014, p. 30).

En su carácter creativo e imaginativo, el gestor cultural se enmarca en modalidades de pensamiento que derivan de lógicas diferentes de lo formal y sistemático, y que hacen un uso inédito y creativo de las cosas disponibles en el contexto, llegando a ser recursos de formación y transformación. Los gestores culturales que interpretan su acción desde el punto de vista estético, saben reinventar continuamente su hacer transformando las situaciones ordinarias en dispositivos inéditos. Es importante resaltar la mediación de los gestores culturales entre los conocimientos externos y la imposición de programas en modo vertical de parte de las disciplinas y la práctica cotidiana, lo que lleva a pensar en una epistemología de la práctica que se orienta a dilucidar y comprender el proceso de teorización de los prácticos, en el reconocimiento del rol de elaborar saber a partir de la experiencia.

Para perfilar dicha condición se debe desarrollar la disposición a un pensar reflexivo. La reflexión sería lo que se reconquista explícitamente en todo lo que somos y hacemos implícitamente (Merleau Ponty, 1999). Así, reflexionar significa examinar la propia experiencia y las convicciones que se encuentran en la base de las decisiones, para después asumir las asunciones con base en las cuales se justifican ciertas opciones teóricas. La práctica reflexiva (Schön, 1991) nos invita a pensar en la reflexión en la acción, de la acción y sobre la acción, así como la reflexión de la reflexión o el pensar los pensamientos.

Metodológicamente, se requiere una escritura de la escucha que sepa captar todo el silencio que deriva de la *praxis* en unas realidades que se pronuncian esencialmente paradójicas, metafóricas, imaginativas y noéticas. Es una escucha que percibe el vacío silente, como surco fértil entre realidad y poesía, entre experiencia e imaginación, entre vivencia y fantasía; es una escucha que deja dispersar el ruido de las palabras para acoger aquellos sonidos que pertenecen al pensamiento reflexivo, meditativo e imaginativo que se propone desde la *praxis*. Esto nos lleva a procesos continuos de desterritorialización y reterritorialización de lo establecido, reconociéndose en un viaje, como metáfora, como recorrido que reúne sentidos dispersos, irreconocibles, en el habitar de lo cotidiano, no predecible o marcados por rutas predefinidas, en una movilidad inmóvil, en

cuyos territorios se trazan líneas zigzagueantes que rompen con el vacío de lo ya hecho, ya pensado, ya dicho, y capta lo extraordinario.

Como poética de conexiones rizomáticas se confronta con la imprevisible complejidad del mundo cultural que hace impracticable una gestión racionalmente controlada de sus dinámicas morfogénicas, ya que el saber práxico no puede resolverse en un saber científico o a través de un saber general y con certezas, sino como un saber de horizonte, entre mundo interno y externo, entre cuerpo y mente, entre el silencio y la palabra, entre lo pensable y lo impensable, es decir, de un saber hipotético y al conjuntivo que proporciona coordinadas para buscar soluciones adecuadas a la especificidad de los problemas particulares que emergen en la dinamización de los procesos culturales.

Hay que resaltar que la problematización de la *praxis* de la gestión cultural no depende solamente de la imprevisibilidad de los resultados, sino de su proponer cuestiones éticas, estéticas y políticas, ya que se orienta a producir modificaciones en el mundo vital de las personas. En estos términos, el problema principal con el que se encuentra el gestor cultural es el de favorecer cambios que vayan en la dirección de facilitar el florecer de las potencialidades culturales de las comunidades evitando un posible efecto negativo. En la acción del gestor cultural está implícita una potencia que, si no se gestiona bien, se puede convertir en violencia.

Como hemos visto en lo desarrollado en este trabajo, la *praxis* del gestor cultural debe estar asistida por un saber fronético, o sea, un saber que permita buscar la acción más favorable y conveniente en los procesos de empoderamiento, formación y transformación de las comunidades, y esto no es más que la capacidad de deliberar bien (Gadamer, 1998). En el tomar decisiones, de acuerdo a la especificidad de los casos únicos, mas no unívocos sino plurales y diversos, resulta un acto cognitivo complejo que requiere la capacidad de una reflexión sensible en grado de captar, percibir, interpretar y comprender en forma crítica y detallada la especificidad del contexto en el que actúa, y así evaluar los recursos, su disponibilidad o su consecución, para atravesar las fronteras, empujarlas hasta los extremos, hasta los límites de lo ilimitable, para inventar, imaginar y crear, dentro y fuera de la ilusión, los lazos, vínculos e interconexiones, de

aquellas relaciones de relaciones, extrañas e impensables, con las cuales pensamos formas nuevas para nuevas formas de hacer, pensar y sentir.

Referencias

- Bateson, G. (1998). *Pasos hacia una ecología de la mente*. Buenos Aires: Ediciones Lohlé-Lumen.
- Díaz, E. (Ed.) (2014). *Gilles Deleuze y la ciencia. Modulaciones epistemológicas II*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Feyerabend, P. (1986). *Tratado contra el método*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Feyerabend, K. P. (1991). *Dialoghi sulla conoscenza*. Bari: Laterza.
- (1994). *Ammazzando il tempo. Un'autobiografia*. Bari: Laterza.
- Gadamer, H.-G. (1998). *Verdad y Método II*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- García, R. (2006). *Sistemas complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Barcelona: Gedisa Editorial
- Holzpfel, C. (2012). *De cara al límite*. Santiago de Chile: Ediciones/Metales Pesados.
- Lorenzetti, L. M. (2007). *Psicología, Estética, Narrazione*. Milán: Franco Angeli.
- (2016). *La mente vive del cuore. Per una psicologia ecologica del sentire pensare agire*. Milán: Franco Angeli.
- Lozano, R. (2010). *Prácticas culturales anormales*. México: UNAM.
- Maldonado, C. (Ed.) (1999). *Visiones sobre la complejidad*. Bogotá: Ediciones El Bósque.
- Merleau Ponty, M. (1999). *Il visibile e l'invisibile*. Milán: Bompiani.
- Moraña, M. (2010). *La escritura del límite*. Madrid: Iberoamericana.
- Najmanovich, D. (2008). *Mirar con nuevos ojos. Nuevos paradigmas en la ciencia y pensamiento complejo*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Nancy, J. L. (2007). *A la escucha*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Parker, W. C. y McDaniel, J. E. (1992). *Bricolage: Teachers Do It Daily*. En E. W. Ross, J. W. Cornett y G. MacCutcheon (Eds.), *Teacher Personal Theorizing. Connecting Curriculum Practice, Theory and Research* (pp. 97-114). Albany: State University of New York Press.
- Restrepo, G. (s/f). *Misión de la universidad en la formación de un creador o gestor cultural tramático*. Documento presentado para el Ministerio de Cultura (Colombia), con destino a la discusión en el Seminario de la Red Nacional

de Universidades para la Formación en la Gestión Cultural, celebrado en la Universidad de Antioquia el 13 de noviembre de 2002.

Schön, D. A. (1991). *The Reflective Practitioner*. Londres: Temple Smith.

Yáñez Canal, C. (2010). *Viaje al “uno en la multiplicidad”. La identidad personal y sus “sí mismos”*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Zambrano, M. (1989). *Notas de un método*. Madrid: Mondadori.

CAPÍTULO 5

TRAYECTOS, CONFIGURACIONES Y RETOS DE LA INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN CULTURAL EN MÉXICO

José Luis Mariscal Orozco
Ahtziri Eréndira Molina Roldán

La construcción de la gestión cultural como disciplina es un proceso muy reciente, la profesionalización de este campo con un nombre propio ha sido posible en gran medida por los esfuerzos universitarios de formalizarla mediante la creación de programas de estudio a nivel de licenciatura y posgrados. Este proceso comienza a finales del siglo pasado y en los últimos veinte años se ha fortalecido mediante la multiplicación de programas en distintas partes del territorio nacional.

En trabajos anteriores ya se ha dado cuenta de los procesos de formación en gestión cultural tanto a escala nacional (Mac Gregor, 1998; Jiménez, 2006; Galindo, 2011; Méndez y Orozco, 2012; Brambila, 2015; González, 2018; Mariscal, 2017; entre otros) como internacional (Schargorodsky, 2002; Bayardo, 2005; Cunha, 2007; Martinell, 2009; Rubin, Barbalho y Costa, 2012, Mariscal, 2017; Navarro y Marrione, 2017; entre otros), en donde se analizan casos, contextos y formas en que se va configurando la profesionalización de gestores y gestoras culturales.

Ahora bien, como parte de la maduración de este proceso, se está generando una mayor productividad académica relacionada con la gestión cultural, así como con la emergencia de grupos de investigación que permiten la reflexión del tema en los procesos históricos, su estado de arte y el futuro devenir de la nueva profesión, a la vez de un nuevo campo académico disciplinar en construcción.

El propósito de este capítulo, elaborado a modo dialógico, es analizar los métodos, las formas y los temas con que se ha realizado la investigación, a través del seguimiento histórico de su conformación. Las reflexiones aquí vertidas incluyen una prospectiva de lo que se vislumbra como horizontes investigativos del campo, de acuerdo con sus necesidades y modos de proceder del campo y los grandes temas nacionales actuales.

De la formación de gestores a la formación de investigadores

En las dos últimas décadas, en nuestro país, hemos sido testigos de un proceso de formalización de la gestión cultural que va del reconocimiento de la práctica social de gestionar la cultura, primero como una práctica laboral (un oficio), pasando por su profesionalización y finalmente su construcción epistémica con vías a su definición como campo académico disciplinar.

Es importante señalar que esta formalización o institucionalización debe ser entendida en relación con los diferentes contextos políticos, sociales y económicos del país, pues los cambios de estos crean las condiciones para el surgimiento de políticas públicas que, a su vez, influyen en la configuración del proceso de construcción profesional y disciplinar. En este punto, es importante advertir que se da el caso donde las acciones de profesionalización van demandando al Estado la reconfiguración de la política gubernamental.

Si lo observamos desde una mirada histórica lograremos comprender este planteamiento, pues es posible identificar ciertos periodos en los que los contextos sociales y políticos influyen sobre las políticas culturales y el proceso de institucionalización. La relación entre estos tres elementos genera la configuración peculiar del sector cultural en su momento. En términos generales, es posible identificar cinco etapas¹ donde se observa la interrelación de los elementos mencionados:

¹ Para un revisar un planteamiento más amplio de estas etapas, consultar Mariscal, Arreola y Brambila (2016).

a) Crecimiento de la institucionalidad cultural (1950-1980)

A inicios del siglo xx, como parte de la construcción del Estado mexicano moderno, se crearon instituciones para atender las necesidades de la población y fortalecer el rol del gobierno como rector de la vida social, económica y cultural del país. Así surgieron instituciones de gran trascendencia como el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en la salud; el Banco de México (Banxico) y el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras) y Petróleos Mexicanos (PEMEX) en lo económico; la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las universidades públicas en la educación; el Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA) y el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) en lo cultural, entre otras.

Para mediados del siglo xx la institucionalidad cultural en México comenzó a tener un mayor auge que se observa en el surgimiento de diversas instancias y organismos (públicos y privados) que se dedicaban al diseño y operación de la acción cultural en diferentes campos culturales. De la misma manera, también creció la infraestructura y el equipamiento cultural en cada uno de los estados y de los municipios de la república.

En ese periodo de crecimiento institucional y de los servicios culturales hubo una necesidad de trabajadores para los nuevos puestos que fueron ocupados por profesionistas que venían de la administración, de las artes, de la antropología y de la sociología, pero también en su gran mayoría por personas que asumieron ese encargo sin estudios universitarios previos. Así, la formación de este tipo de agente cultural se dio desde la práctica misma y estaba influenciada (conceptual y metodológicamente) por el contexto institucional donde se desarrollaba su labor.

b) Definición de los primeros perfiles (1985-1995)

Para mediados de la década de los ochenta la infraestructura cultural (pública, privada y universitaria) se extendió a lo largo y ancho del país; las dependencias y espacios culturales programaron actividades culturales

como parte de su función institucional. En este contexto se hizo necesario plantear programas de formación de estos agentes culturales, que les permitiera mejorar su trabajo, y, al mismo tiempo, legitimar la importancia de su labor a escala personal e institucional (Brambila, 2015, p. 38).

En ese sentido, hacemos referencia a cuatro experiencias que desempeñaron un rol importante en la definición de los primeros perfiles del trabajador cultural:

La formación profesional de etnolingüistas: Proyecto de Bonfil Batalla, apoyado por el Instituto Nacional Indigenista, el Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia (ahora conocido como CIESAS) y la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Educación Extraescolar en el Medio Indígena (Bonfil, 1995). Este programa tuvo como objetivo la integración de “conocimientos teóricos y habilidades prácticas, orientados al estudio de los problemas que plantea el desarrollo étnico y lingüístico y al diseño e implementación de planes de acción encaminados a lograrlo” (*Ibid.*, p. 423).

Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria (PACAEP): Fue un programa de capacitación que implementó la SEP con la finalidad de habilitar al docente como maestro de actividades culturales (MAC), caracterizándolo como “investigador, promotor, coordinador, programador y orientador de las actividades de los niños” (Ornelas, 2000, p. 141). Este perfil sentó las bases para el diseño posterior de los programas de formación universitaria en gestión cultural (Mariscal, Brambila y Arreola, 2016).

Programa de Formación y Capacitación de Promotores Culturales: Surgió por la gran demanda de capacitación de personas que no podían ingresar al PACAEP, por ser externos al magisterio, y se dirigió a los trabajadores de la cultura de las instituciones gubernamentales en las áreas propias de la promoción cultural: “investigación cultural comunitaria; rescate y preservación del patrimonio cultural; creación y producción cultural y difusión cultural” (Brambila, 2015, p. 41).

Capacitación de promotores culturales: Al retomar la experiencia de los programas anteriores, se desarrolló en la Dirección de Culturas Populares un programa de capacitación para los promotores culturales

enfocados en la cultura popular, para su documentación, conservación, promoción y difusión.

c) Oferta universitaria de capacitación de gestores (1995-2001)

La tercera etapa tuvo como elemento distintivo el surgimiento de la oferta universitaria de educación continua, a través de diplomados. Algunas universidades² retomaron los perfiles que se habían delineado en los programas de capacitación anteriormente mencionados y diseñaron una nueva oferta educativa a nivel de diplomados, cursos, talleres y seminarios; los cuales estaban dirigidos en especial al personal universitario, pero en la práctica, se abrió a otros agentes de la sociedad. En esta periodo se dieron las primeras discusiones en foros y encuentros sobre la pertinencia y la viabilidad de desarrollar programas de educación superior en gestión cultural, para definir cuál sería el nivel deseable (técnico superior, licenciatura o posgrado), así como determinar la modalidad más adecuada (escolarizada, semiescolarizada o de nivelación profesional). Estas discusiones y esos ejercicios de capacitación sirvieron de simiente para definir el perfil deseado del gestor cultural. Todo lo anterior fue retomado y se amplió con el surgimiento del Sistema Nacional de Capacitación Cultural.

d) Política federal de profesionalización (2001-2007)

Se distingue por la implementación de una política federal de profesionalización de los trabajadores culturales, a través de la Dirección de Capacitación Cultural que formó parte de la Dirección General de Vinculación y Ciudadanización del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), en la administración de Vicente Fox. Desde esa dependencia se realizaron acciones que fomentaron la proliferación de diplomados y seminarios, además de programas educativos universitarios con la prio-

² Entre ellas se encuentran las Universidades de Colima, Nicolaíta de Michoacán, Autónoma de Morelos, de Guadalajara, entre otras.

ridad de la profesionalización del sector, para el otorgamiento de grados académicos, a través de las universidades que estuvieron involucradas.³

En esta etapa es posible observar un proceso paralelo al programa federal, ya que, por un lado, se generaron iniciativas de formación universitaria que dependían económica y académicamente del CONACULTA. En el Consejo se definía la malla curricular, la conformación de la planta docente, y se financiaba su operación en algunas instituciones de educación superior. Ejemplo de ello son los programas de las universidades autónomas de Nayarit, Zacatecas, Oaxaca, Tabasco y Coahuila. Esta dependencia con el Consejo provocó que no se contara con planta docente propia en las universidades y, por lo tanto, que hubiera una ausencia de trabajo colegiado y de investigación. La mayoría de las ofertas de formación no estaban adscritas a un departamento académico o facultad, sino a una dependencia universitaria de extensión y difusión.

Al mismo tiempo, surgieron algunas iniciativas independientes de la Dirección de Capacitación Cultural en otras universidades que desarrollaron programas de educación universitaria con planta docente propia, e incluso con perfiles académicos y planes de estudio alternativos a los que se definieron en el Sistema Nacional de Capacitación y Profesionalización. Ejemplos de instituciones educativas que implementaron esta estrategia son la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Aguascalientes, el Instituto Tecnológico de Sonora, la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, la Universidad Nacional Autónoma de México, entre otras. Esta independencia financiera y académica del CONACULTA, les permitió a las universidades conformar y capacitar cuerpos académicos locales; posteriormente su impacto se reflejó en el trabajo colegiado y en la generación de proyectos de investigación, siguiendo la lógica y dinámica universitaria en general.

Como efecto de tales procesos se dio un incremento en las publicaciones especializadas en políticas culturales y gestión cultural, en concordancia con la tendencia internacional (sobre todo en España, Argentina y Colombia), en diversas revistas académicas nacionales e internacionales se publicaron artículos relacionados con temáticas y prácticas de ges-

³ Para más información sobre esta política, consultar Dirección de Capacitación Cultural (2004).

ción cultural,⁴ en el caso de México, surgieron dos colecciones editoriales especializadas: “Intersecciones”, editada por el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes,⁵ y “Análisis y gestión cultural” del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara.⁶

e) Reorganización de los programas de formación (2008-2018)

La quinta etapa se caracteriza por una reorganización de los programas de formación universitaria. La nueva administración gubernamental, encabezada por Felipe Calderón, no le dio continuidad al trabajo para el proceso de profesionalización, y, al reducir el presupuesto para capacitación cultural, se afectó directamente a los programas universitarios dependientes del CONACULTA.

Algunos casos, como el de las universidades autónomas de Tabasco y Oaxaca, recuperaron y potencializaron sus experiencias y reorganizaron sus programas integrando cuadros académicos propios (formados en la institución), formalizaron su adscripción a un departamento o facultad hacia el interior de sus instituciones y replantearon su currículo acorde a sus propias necesidades regionales.

Durante este periodo, la mayoría de las universidades públicas rediseñaron sus planes de estudio y fortalecieron la planta docente con profesores de tiempo completo (PTC), que se organizaron en cuerpos académicos (CA) bajo la lógica del PROMEP.⁷ En ese contexto, además de impartir docencia, los académicos deben participar en el trabajo cole-

⁴ Esta información está aún en proceso de sistematización como parte del proyecto “Mapeo de la producción y reproducción del conocimiento académico de la Gestión Cultural en Latinoamérica”, realizado actualmente en el Observatorio Latinoamericano de Gestión Cultural.

⁵ Para conocer información sobre la colección y sus números, visitar: <https://vinculacion.cultura.gob.mx/capacitacion-cultural/intersecciones>.

⁶ Para conocer las publicaciones, visitar: https://gestioncultural.udgvirtual.udg.mx/produccion_editorial.

⁷ El Programa de Mejoramiento del Profesorado dependiente de la Secretaría de Educación Pública, ahora conocido como Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). Para más información consultar Dirección General de Educación Superior Universitaria (s/f).

giado y definir y desarrollar líneas de investigación relacionadas con los programas educativos.

Bajo esta dinámica, propia de un campo académico, los programas universitarios de gestión cultural en México van enfrentando nuevas necesidades, retos y demandas que atienden más a una política científica y educativa que a una de política cultural. En términos generales, identificamos cuatro arenas:

- La acreditación de programas universitarios: Tanto las licenciaturas (CIIES y COPAES) como los posgrados (PNPC-CONACYT) se van sometiendo a procesos de evaluación y acreditación por organismos nacionales e internacionales. Esto ha implicado una revisión y autocrítica con respecto a si cumplen o no con criterios de evaluación de calidad educativa, lo cual implica que los profesores de tiempo completo no solo sean docentes, sino que también realicen actividades de investigación, de vinculación, de integración de estudiantes en proyectos de investigación, de divulgación del conocimiento mediante publicaciones, etcétera.
- Formalización de proyectos de investigación: Como resultado de la conformación de cuerpos académicos se establecen proyectos de investigación de profesores e investigadores, los cuales van en dos sentidos: primero, proyectos que buscan sistematizar conocimiento generado por la práctica de los gestores culturales; segundo, la generación de nuevo conocimiento desde y para la gestión cultural. Todo esto tiene su salida en publicaciones de libros y de artículos de revistas.
- Inclusión de la Gestión Cultural en el CONACYT: En el catálogo de disciplinas y subdisciplinas actualmente ya aparece la de Gestión Cultural, debido a que la Maestría en Gestión y Desarrollo Cultural de la Universidad de Guadalajara ingresó al Programa Nacional de Posgrados de Calidad. Con este reconocimiento se dio un incremento de profesionistas registrados en esta disciplina en el Sistema Nacional de Investigadores.
- Discusión sobre el campo disciplinar: En los espacios de debate académico nacional e internacional está presente el tema de la epistemología de la gestión cultural. Es una profesión y un campo aca-

démico disciplinar que se construye, a través de la interdisciplina, y en la medida en que se va construyendo con diferentes disciplinas va generando un *corpus* de conocimiento, de conceptos, métodos y objetos de estudio.

De manera reciente se inicia una nueva etapa que implica otros retos para las universidades y sus programas universitarios, entre ellos se observa la necesidad de formar investigadores de la gestión cultural con perfiles que, desde su propia trayectoria académica y laboral, desarrollen habilidades en la investigación, desde la mirada y con los enfoques de la gestión cultural. Lo que ahora empezamos a comprender como investigación en gestión cultural ha variado con el tiempo, no solo en la delimitación con respecto a los temas y a los enfoques, sino también a sus formas de producción y validación. Con tales elementos es posible advertir cuáles investigaciones y estudios son parte de la disciplina y cuáles no lo son. En los siguientes apartados presentamos un análisis al respecto.

Trayectoria de la investigación en gestión cultural

Es importante comprender el trayecto histórico de las investigaciones que van de hacer “investigación relacionada con la gestión cultural”, pasando por la “investigación de la gestión cultural” hasta llegar a la “investigación desde la gestión cultural”. La primera tiene que ver con estudios de temas y objetos que son de interés para la gestión cultural, pero que se define y se mira desde marcos conceptuales e interpretativos de otras disciplinas. La segunda toma como objeto de estudio a la misma gestión cultural; la tercera se relaciona con el análisis de la realidad desde la perspectiva de la gestión cultural.

Los primeros estudios realizados⁸ se centraban en el análisis del consumo: consumo estético, visitantes de museos, etcétera. Algunos de estos eran evaluaciones de programas, servicios o actividades culturales

⁸ En el contexto de la segunda etapa explicada en la sección anterior.

desde enfoques de análisis de la implementación y de los resultados de la acción cultural gubernamental. De la misma manera, se encuentran los diagnósticos culturales de comunidades o regiones, la documentación e interpretación de los patrimonios culturales, la sistematización de experiencias, entre otros. Todos ellos generados desde enfoques disciplinares de la sociología, la administración, las humanidades, la antropología, etcétera, y sin que se haga referencia al término de gestión cultural.

Posteriormente, y con el surgimiento de los programas de profesionalización de gestores culturales, comenzaron a producirse y a circular publicaciones que documentaban y organizaban los saberes generados desde la práctica laboral, así como ensayos que proponían perspectivas sobre el trabajo cultural, sus concepciones, formas de organización y operación, así como de las configuraciones (actuales y posibles) de la acción cultural. En este contexto fueron surgiendo los primeros estudios relacionados con los perfiles laborales, profesionales y académicos.

En la actualidad y como resultado del proceso de formalización disciplinar que ha tenido la gestión cultural en las universidades, se observa una gran variedad de tipos de estudios que van a estar más relacionados con los intereses y trayectorias de los investigadores que con las agendas institucionales de investigación. Entre ellos podemos encontrar:

- Estudios relacionados con perfiles, trayectorias y necesidades de gestores culturales. Analizan prácticas y discursos de los agentes, ya sea como parte de la sistematización de experiencia o como análisis de la propia acción y las formas de pensamiento de los agentes.
- Estudios sobre el diseño, implementación, alcances e impacto de la acción cultural, a través del análisis de políticas culturales, servicios y proyectos, etcétera; en los ámbitos gubernamental, empresarial, comunitario y universitario.
- Estudios sobre la institucionalidad cultural, tanto de las configuraciones y trayectorias de las instituciones culturales, como de la legislación cultural.
- Estudios sobre la profesionalización y formalización académica, su conformación teórica y metodológica y sobre todo epistémica de la gestión cultural, con relación a otras disciplinas y el reconocimiento de los saberes propios generados desde la práctica profesional.

Lo que se observa en las publicaciones de los últimos diez años es que va emergiendo la noción de gestión cultural, así como diversos conceptos asociados a esta: formación de públicos, apropiación del patrimonio cultural, gestión artística, entre otros. De la misma manera, temas y objetos de estudio que se discuten en otros campos disciplinares se retoman y se comienza a hacer planteamientos desde la gestión cultural: desarrollo, política pública, patrimonio cultural, etcétera.⁹

De tal manera que en este proceso de la emergencia de la investigación en gestión cultural, en la producción académica es posible identificar algunas unidades de producción desde las cuales se realizan los proyectos de investigación, ligados generalmente a programas universitarios de profesionalización:

- Tesistas. Estudiantes de licenciatura y posgrado tanto de programas de formación en gestión cultural, como aquellos que son de otras disciplinas, pero que toman a la gestión como su objeto de estudio, como lo pueden ser comunicación, educación, antropología, artes, etcétera.
- Investigadores universitarios. Profesores de tiempo completo que tienen entre sus funciones la formación y la investigación. Pueden estar adscritos a un programa de profesionalización de gestores culturales o no.
- Grupos de investigación. Es un conjunto de profesores de tiempo completo que pueden estar adscritos o no al PRODEP como cuerpo académico, que tienen como propósito la realización de proyectos de investigación en Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento relacionadas con la gestión cultural. Asimismo, realizan dirección de tesis, publicaciones y participan en comités académicos, etcétera.

⁹ Esta cuestión será abordada con mayor detenimiento en el siguiente apartado.

Avances y retos de la investigación en gestión cultural en México

Los avances que hemos tenido en los procesos de profesionalización de los gestores culturales han sido significativos con respecto a la formación universitaria y en el reconocimiento social de esta nueva profesión. La academización de la gestión cultural conlleva no solo la acreditación oficial de competencias profesionales sino también la necesidad, como en todos los campos académicos disciplinares, del desarrollo de la investigación científica y humanística como mecanismos de generación, socialización y transferencia de nuevo conocimiento.

En la actualidad hay gestores culturales que buscan nuevas vertientes de su quehacer, aspiran a profundizar y/o sistematizar sus conocimientos de gestión cultural. Entre los gestores en activo, así como las nuevas generaciones en formación, se fomenta el desarrollo de su interés y la necesidad de investigar para realizar mejor su trabajo.

Por otra parte, hay en marcha un proceso complementario, nos referimos al crecimiento de cuadros de profesionales de la gestión, participando en las áreas de la formación y la investigación. Es innegable su inclusión en las actividades y los programas de difusión cultural de los espacios universitarios, en donde existen más posibilidades de que se fomenten algunos procesos de investigación. En tales contextos institucionales hay incentivos para su desarrollo, bajo los lineamientos federales de PRODEP, de SNI y demás políticas de financiamiento.

Uno de los retos actuales es para los gestores en activo y para los formadores e investigadores en los espacios académicos que requieren incorporarse a los procesos institucionales de participación. Es decir, apropiarse de los mecanismos de acción, validación y crecimiento del campo que implica, formar academias, desarrollar programas de estudio, proponer y realizar investigaciones con pares dentro y fuera de su institución.

Además de contribuir a la generación de conocimiento es pertinente participar en su divulgación en los medios adecuados y estableciendo los mecanismos de validación científica, como la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores, a cuerpos académicos propuestos por PRO-

MEP, así como publicar en espacios especializados. La vinculación es importante, entre otras cosas, para la gestión de recursos de diferentes fuentes que aseguren el financiamiento de los proyectos. Es decir, en este escenario es preciso hacer que la gestión cultural obtenga el mismo tipo de credenciales académicas que tienen otras disciplinas.

En este sentido, hay que mencionar que en la mayoría de las instituciones educativas los primeros maestros incorporados a los programas fueron gestores en activo, con perfiles diversos; llegaron con experiencia reconocida más que con credenciales académicas. En el proceso, algunos de ellos se han homologado y adquirieron títulos universitarios, otros todavía están en el camino. De ahí que la profesionalización tiene importantes repercusiones personales y gremiales.

La expresión de “jugar el juego” se refiere al hecho de que en la academia mexicana, especialmente en las artes, hay maestros con trayectorias empíricas relevantes en el teatro y la danza, la pintura, la escultura y la fotografía, principalmente, pero que carecen de una formación profesional para competir de manera justa al interior del campo universitario, por lo que algunos han quedado en desventaja laboral al desconocer los procedimientos para su acreditación y mejorar su posición.

El talón de Aquiles de la gestión cultural es la necesidad de resolver, de ser recursiva y de entregar resultados, casi siempre inmediatos. De tal modo, lo urgente suele sobreponerse a lo importante, sin embargo, hay que decir que este reto representa un importante motor para su propio desarrollo. Ese sentido de inmediatez genera una falta de tiempo/espacio para la reflexión del trabajo realizado, para meditar y modificar lo hecho, así como las alternativas cercanas o lejanas que la problemática en cuestión pudiera arrojar. Así, constantemente, tenemos objetos de estudio que son recurrentes, necesarios; hay otros más creativos o flexibles a los cuales quizá todavía no estamos llegando a interpretar con la profundidad deseada; hay, desde luego temas ausentes en las agendas de investigación. Analicemos aquí los más relevantes.

Como se ha mencionado anteriormente, las primeras investigaciones estaban relacionadas con la misma práctica de la gestión cultural, tenían como un fin implícito el comprenderla como una nueva profesión y establecer su relación con otras profesiones y campos disciplinares. Esto fue

necesario porque había que comprender la nueva identidad profesional y definir qué es lo propio, qué es lo de otras disciplinas y cómo se analiza e interviene la cultura desde sus enfoques.

En este sentido, las primeras preguntas de investigación que se plantearon fueron: ¿Qué es la gestión cultural? ¿Una disciplina académica, una práctica social, un modo de hacer cosas? ¿Un gremio de personas dedicadas a la organización cultural? Todas estas interrogantes han sido analizadas desde finales del siglo pasado y con mayor énfasis en años recientes, por ejemplo, para la inicial credencialización de los gestores culturales, la participación en foros para fortalecer la profesionalización de la gestión y de la investigación. A esta agenda se ha incorporado el tema de la gestión cultural como campo de conocimiento. Por último, se reflexiona sobre el reconocimiento social de un gremio en incremento para decidir qué es pertinente hacer para fortalecerlo. Una vez que comprendimos y nombramos a la gestión cultural como campo académico disciplinar, el siguiente objetivo es elaborar estados de arte del quehacer del gestor, como los espacios de trabajo, sus destinatarios, los antecedentes de la labor, entre otros. Otro avance ha sido reconocer los conocimientos de otros campos que se incorporan y se adaptan, como son los temas de consumo cultural, la conservación del patrimonio, el significado de expresiones artísticas, el arte popular, entre otros. Es decir, la investigación se ha nutrido de otros modos de estudiar la cultura desde la historia, la antropología, la sociología, la economía, la administración, por nombrar algunas disciplinas.

La gran ventaja de la coyuntura en la que se formaliza la gestión cultural es que se hace en el momento de la deconstrucción de paradigmas, de la posmodernidad, donde los conocimientos llegan de múltiples lugares y, por tanto, es posible alimentarse de una diversidad de fuentes de conocimiento, sin dejar de considerar que lo que se hace esté fuera de lo establecido. La gestión cultural, entonces, como campo disciplinar, por el momento histórico en que se formaliza y los temas que trata, podría considerarse que es una ciencia poco acoplada (siguiendo los estudios de las organizaciones) pues nos permite abreviar de múltiples fuentes sin cuestionarse si lo que se hace es ciencia o no, o si corresponde o no a un marco delimitado de lo que se “debe” entender como un conocimiento o metodología especializada de la gestión cultural.

Sin embargo, sí es posible observar cierta preeminencia en temas de estudio, como serían los de patrimonio y en gran medida los de las prácticas artísticas, como los dos elementos centrales con los que se comenzaron a analizar.¹⁰ Las primeras prácticas investigativas suelen iniciar con el nivel de registro y descripción a partir de una necesidad de autoidentificación para determinar: ¿Qué/quienes somos? ¿Con qué recursos contamos? ¿Cómo nos construimos?, y en un segundo momento de profundización, se cuestiona: ¿Qué hacemos con esto que somos? ¿Por qué somos lo que somos?, con un ¿Para qué? y ¿Dónde deseamos estar?

Si todos estos temas son recurrentes de un estado del arte inicial y de una situación nueva, en otro momento habrá que pensar en la pregunta: ¿Cómo construimos lo que somos?, y a partir de aquí hacer un análisis más complejo, pues no basta con hacer registro de lo que se tiene o se puede hacer, sino además hay que generar las herramientas que sean adecuadas para crear un pensamiento reflexivo y crítico de la propia *praxis*, que permitan problematizar y plantear cuestionamientos sobre la acción cultural. ¿Para qué? ¿Qué contenidos son pertinentes y congruentes? ¿A través de qué modos se construyen y se resignifican? Estas interrogantes quizá sean el germen en la construcción del espacio inmediato de trabajo y quizá sirvan para documentar nuestra tarea, en el proceso de conformar y legitimar un campo de conocimiento con solvencia para la gestión cultural.

Un tema que requiere ser atendido desde la investigación es el de “Diversidad”. Si bien ha sido ampliamente abordado desde la antropología y la filosofía, es importante que desde nuestra arena de conocimiento definamos conceptual y metodológicamente la configuración de la acción cultural en contextos de diversidad: cultural, sexual, étnica, de capacidades, entre otras. Esto a la luz del Informe sobre “nuestra diversidad creativa” de la UNESCO (Unidas, 1997) y su posterior Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (Unidas, 2010), que pone su centralidad en el respeto de la diversidad de las culturas, la tolerancia, el diálogo y la cooperación, así como la obligación de los países miembros en desarrollar políticas para ello. Preguntas para considerar en una

¹⁰ Acorde a los dos elementos sobre los que se han construido las políticas culturales.

agenda de investigación en esta temática son: ¿Qué experiencias se han desarrollado desde una mirada intercultural? ¿Qué criterios conceptuales, metodológicos y operativos se deben considerar para el diseño e implementación de acciones culturales que atiendan las necesidades culturales desde la diversidad? ¿Cómo visibilizar a los diversos grupos sociales y generar las condiciones para el ejercicio de sus derechos culturales y el diálogo entre ellos?

Otra asignatura pendiente es la mirada intersectorial de la cultura. Podemos observar algunos avances sobre este enfoque, ya sea a manera de lineamientos generales (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos, 2008) o en algunas experiencias concretas, sobre todo aquellas relacionadas con la prevención de la violencia y cultura de paz (Educación y Ciudadanía A.C., 2014; Consorcio Internacional Arte y Escuela A.C., 2015). Sin embargo, no contamos con investigaciones que planteen preguntas como: ¿Cómo visualizar e intervenir en la dimensión cultural de los problemas sociales? ¿Cuál es la aportación de la gestión cultural en la resolución de dichos problemas? ¿Qué estrategias metodológicas y operativas pueden ser implementadas en programas gubernamentales que partan de la base de que la cultura es un pilar fundamental de desarrollo?

En este sentido, otro de los retos que tiene la investigación en gestión cultural es fortalecer su vínculo con la práctica profesional, esto es, las lógicas de evaluación de la producción científica mexicana dan un mayor énfasis (y por lo tanto mejor calificación) a las publicaciones académicas dirigidas a pares; se investiga solo para el mundo académico y no para la comprensión y solución de problemas y necesidades culturales. Fortalecer el vínculo entre investigación y práctica profesional permitiría que la investigación cumpla un triple propósito:

- Analizar la realidad y generar información para la toma de decisiones para el diseño de implementación de la acción cultural.
- Sistematizar experiencias e identificar y caracterizar patrones y modelos de *praxis* que permitan formalizar modos de hacer gestión cultural, pero también proponer nuevas metodologías para a innovación de la práctica profesional.

- Generar nuevos conocimientos empíricos sobre los fenómenos culturales y la construcción teórica disciplinar como parte de la aportación de este nuevo campo académico al mundo académico.

En este escenario, uno de los grandes retos es que los avances de investigación puedan ser utilizados para la toma de decisiones en el diseño e implementación de políticas culturales a escala federal, estatal y, por supuesto, local. En la actualidad, las políticas públicas en materia de cultura se desarrollan más desde un criterio político que técnico. No obstante, este logro no reside solo en la figura del investigador, sino también en la disposición de las autoridades gubernamentales y en el respaldo institucional de las universidades.

Es pertinente señalar que la difusión y la divulgación del conocimiento es otro trabajo pendiente. Las preguntas clave acerca de: ¿Qué es la gestión cultural?, ¿qué son las artes?, ¿por qué promover la formación artística, el cuidado de los bienes patrimoniales?, y ¿cuáles son los objetos de nuestro trabajo?, son interrogantes necesarias que hay que compartir a las comunidades, que deben circular cotidianamente en amplios sectores, no solo entre los conocedores, como una necesidad de transmitir el trabajo de los gestores culturales, así como de la validación del campo, como responsabilidad social y para ampliar la capacidad de acción de la gestión cultural.

Es necesaria la conformación de nuevos cuadros de investigadores que desde su formación tengan una perspectiva integral, intercultural e interdisciplinar para el análisis de la cultura y sus procesos de intervención y transformación de la realidad. En la actualidad existen diversas maestrías en gestión cultural en el país, todas ellas son de carácter profesionalizante, por lo que la investigación que se realiza es parte del proceso de gestión de sus proyectos (en la realización de diagnósticos, evaluaciones, estudios de mercado, etcétera) pero no hay una formación para la investigación científica y humanística explícita y estratégica.

A pesar de ello, se observan diversas iniciativas de tesis de licenciatura y maestría que van más allá de la sistematización del proyecto de intervención y llevan a cabo investigaciones básicas y aplicadas, cuyos frutos se pueden observar en las propias tesis e incluso en diversas ponencias.

cias en los encuentros y coloquios que ha organizado la Red Universitaria de Gestión Cultural México. En ese sentido, toma relevancia la oferta de la maestría y doctorado en Gestión de la Cultura de la Universidad de Guadalajara, al ser el primer posgrado de investigación en nuestro campo académico y cuyos objetivos están centrados en la formación de investigadores en gestión cultural.

Finalmente, se precisa tener una participación más activa en la política científica y la agenda de la investigación a escala nacional, entre los que destacan los Programas Nacionales Estratégicos, integrados por diez líneas sustantivas:

- Salud
- Agua
- Educación
- Seguridad humana
- Soberanía alimentaria
- Agentes tóxicos y procesos contaminantes
- Energía y cambio climático
- Sistemas socioecológicos
- Vivienda
- Cultura (CONACYT, 2019).

Indiscutiblemente, hay formas de participar con solvencia en todos estos temas y la presencia del sector profesional sería efectiva y legítima para cumplir las metas de atención comunitaria. Sin duda, las líneas de acción están pensadas como programas de investigación-acción, es decir, en una lógica propia del quehacer de la gestión cultural.

Conclusiones

Desde las dos últimas décadas del siglo XX se ha dado un proceso de formalización de la gestión cultural en dos sentidos: a) la profesionalización de la práctica social de diseñar e implementar acciones culturales, a través del reconocimiento del Estado como profesión y del surgimiento de programas universitarios que otorgan grados académicos; y b) la construcción

disciplinar a partir de la sistematización de experiencias y la generación de nuevo conocimiento mediante investigaciones de carácter humanístico y científico que ha permitido organizar, articular y transferir saberes prácticos y académicos bajo la mirada de la gestión cultural.

Estos procesos han estado enmarcados en contextos sociales, políticos y económicos nacionales e internacionales y por políticas gubernamentales que de una forma u otra crean las condiciones o influyen de manera directa en cómo se configura la formalización profesional y disciplinar, y, por lo tanto, las formas institucionales formales en que se produce y reproduce el conocimiento especializado.

En ese sentido, se observa que el surgimiento de iniciativas y grupos de investigación en el marco de las políticas educativas (en términos de acreditación y certificación) y científicas (de evaluación de investigadores y de programas de posgrado) del país han fomentado una producción académica en primer momento centrada en los temas relacionados con la gestión cultural, que son compartidos por otros campos académicos.

Actualmente la investigación que se realiza está en la búsqueda de su peculiaridad y diferenciación con otras disciplinas, no solo en términos teóricos y metodológicos sino también epistemológicos. Esta indagación se realiza en un contexto de debate sobre los derechos culturales donde se cuestiona el para qué de la investigación científica y se pone el énfasis en la multi e interdisciplina, que está propiciando el replanteamiento de nuevos temas y objetos de investigación, así como de otras formas de abordaje indispensables, más allá de los que tradicionalmente se han considerado.

En este proceso de posicionar el campo, los desafíos de avanzar hacia una configuración nutrida de elementos múltiples, de movimientos y tensiones que son propias del siglo actual, hacen posible afirmar, con mucha consciencia, urgencia y pasión, que la gestión cultural está configurando su futuro.

Referencias

- Bayardo, R. (2005). Cultura, artes y gestión. La profesionalización de la gestión cultural. *III Jornadas de Investigación del Instituto de Historia del Arte Argentino y Latinoamericano, Universidad de Buenos Aires*, 5. Recuperado de http://blogs.fad.unam.mx/asignatura/adriana_raggi/wp-content/uploads/2013/01/gestion_de_la_cultura.pdf
- Bonfil Batalla, G. (1995), Programa de formación profesional de etnolingüistas. En *Obras escogidas de Guillermo Bonfil*. Tomo 2. México: Instituto Nacional Indigenista.
- Brambila Medrano, B. (2015). *Formación profesional de gestores culturales en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Recuperado de http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1842/1/FormacionPorfesional_GestoresCulturales_Brambila.pdf
- Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (2008). Agenda 21 de la cultura. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Recuperado de http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/ag21_es_ok.pdf
- CONACYT (2019). *Los programas nacionales estratégicos (PRONACES)*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/448752/Programas_Nacionales_Estrat_gicos.pdf
- Consortio Internacional Arte y Escuela, A.C. (2015). *Consortio Internacional Arte y Escuela, A.C.* México: Secretaría de Gobernación. Recuperado de http://www.mercops.org/Vigentes/150.RedeseArte_Cultura_de_Paz_ConArte.pdf
- Cunha, M. (2007). Gestión cultural. Desafíos de un nuevo campo profesional. *Revista Observatorio Itaú Cultural*. 2, 72-79. Recuperado de <http://www.untref.edu.ar/documentos/indicadores2007/Gestion%20Cultural%20Desafios%20de%20un%20nuevo%20campo%20profesional%20Maria%20Helena%20Cunha.pdf>
- Dirección de Capacitación Cultural (2004). Un vistazo al Sistema Nacional de Capacitación y Profesionalización de Promotores y Gestores Culturales de México. En *Primer Encuentro Nacional de Promotores y Gestores Culturales. Cuadernos de Patrimonio Cultural y Turismo*. (11). México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. Recuperado de https://patrimonioculturalyturismo.cultura.gob.mx/publi/Cuadernos_19_num/cuadernoII.pdf
- Dirección General de Educación Superior Universitaria (s/f). Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP). México:

- Secretaría de Educación Superior. Recuperado de <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/PRODEP.htm>
- Educación y Ciudadanía A.C. (2014). Cultura de paz, prevención y manejo de conflictos. México: Secretaría de Desarrollo Social. Recuperado de https://educiac.org.mx/wp-content/uploads/2015/01/Manual_Cultura-de-Paz_Web.pdf
- Galindo Cáceres, L. J. (2011). *Ingeniería en Comunicación Social y Promoción Cultural*. Rosario: Homosapiens Ediciones.
- González Roblero, V. (2018). Avatares de la gestión cultural. Acercamientos desde la licenciatura en Gestión y Promoción de las Artes de la UNICACH. *Península*. 13(2), 187-212. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peni/v13n2/1870-5766-peni-13-02-187.pdf>
- Jiménez, L. (2006). *Políticas culturales en transición. Retos y escenarios de la gestión cultural en México*. México: CONACULTA.
- Mac Gregor Campuzano, J. A. (1998). Políticas culturales y formación de promotores y gestores culturales para el desarrollo cultural autogestivo. Conferencia impartida en el I Seminario Nacional de Formación Artística y Cultural, Bogotá, Colombia.
- Mariscal Orozco, J. L. (2017). Formación e investigación de la gestión cultural en México: balance y perspectivas. *Periférica Internacional. Revista para el análisis de la Cultura y el Territorio*. (17). Recuperado de <https://revistas.uca.es/index.php/periferica/article/view/3275>
- Mariscal Orozco, J. L., Arreola Ochoa, V. y Brambila Medrano, B. (2016). La profesionalización de la Gestión Cultural en México: apuntes de un proceso en marcha. En Rubim, Yañez y Bayardo (Coords.), *Panorama da gestão cultural na Íbero-américa*. Salvador: EDUFBA. Recuperado de <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/handle/123456789/840>
- Martinell, A. (2009). Las interacciones en la profesionalización en gestión cultural. *Cuadernos del CLAEH*. 32(98), 97-105. Recuperado de <http://www.claeh.edu.uy/publicaciones/index.php/cclaeh/article/view/13>
- Méndez Medina, A. y Orozco Heredia, M. G. (2012). De prácticas y consensos: la profesionalización de los gestores culturales en Guadalajara. En J. L. Mariscal (Ed.), *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica* (p. 80), Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Recuperado de <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/87/Mariscal%20Orozco%20-%20Profesionalizaci%3%b3n%2ode%20gestores%20culturales%20en%20Latinoam%3%a9rica.pdf>

- Navarro, A. y Marrone, L. (2017). Una reflexión acerca de los aportes de la investigación a la profesionalización de la gestión cultural. Ponencia presentada en el 2.º Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural. Recuperado de <https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/587/CLGC246.pdf>
- Ornelas Tavarez, G. E. (2000). *Formación docente, ¿en la cultura? Un proyecto cultural educativo para la escuela primaria*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Rubin, A. A. C., Barbalho, A., y Costa, L. (2012). Formação em organização da cultura: a situação latino-americana. *PRAGMATIZES-Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura*, 125-149. Recuperado de <https://doi.org/10.22409/pragmatizes2.2.a10347>
- Schargorodsky, H. (2002). Un perfil del gestor cultural profesional en América Latina y el Caribe: Su relación con la formación en gestión cultural. Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. Recuperado de <http://www.infosal.uadec.mx/vc/eventos/doc/archivos/perfil%20del%20gestor%20cultural%20en%20AL.pdf>
- Unidas, N. (1997). *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*. Madrid: Ediciones SM.
- (s/f). Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural. *Revista PRAXIS*. (65-64), 279-284. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/praxis/article/view/4080>

CAPÍTULO 6

UNA MIRADA A LA GESTIÓN CULTURAL DESDE LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES

Alejandrina Pacheco García

Una profesión en cuanto logra su legitimación participa en dinámicas que trascienden su ámbito disciplinario. La gestión cultural ahora es una más dentro del número cada vez mayor de profesiones oficializadas en México y en otros países. Esto da muestra de una evolución que no puede ignorarse; el hacer una introspección sobre este proceso es de relevancia para la trayectoria de la profesión. Es así como se elabora una exploración a través de la mirada de la sociología de las profesiones para generar una reflexión sobre el posicionamiento, las necesidades y las ambigüedades que resultan para la gestión cultural en México en su primera etapa como profesión oficializada.

Este ejercicio de investigación de proceso no agota todas las aristas involucradas en la creación, sostenimiento y consolidación de una profesión; sin embargo, ofrece una mirada reflexiva de las dinámicas que se derivan de su actual estatus en los albores de un nuevo siglo en México. Este acercamiento reflexivo se justifica ante el hecho de que la gestión cultural está en la búsqueda de su prestigio y autoridad simbólicos; está en vías de lograr que su labor sea socialmente valorada y debe, por tanto, establecer una relación equilibrada entre el saber y el poder.

La primera parte del ejercicio ofrece un panorama teórico para orientar la comprensión de los diversos aspectos inherentes a una profesión. La segunda hace una valoración de la gestión cultural en su devenir como profesión. Para conocer las imbricaciones presentes en una profesión se

elabora una revisión del contexto de las profesiones para el siglo xx, las teorías sociológicas de las profesiones, la sustancia de una profesión, las profesiones en México, la profesión después del título universitario y los colegios profesionales. A continuación, el análisis se focaliza en la gestión cultural en México hacia y entre la formación profesional, la asociación gremial, y un muy breve análisis general de la gestión cultural en sus etapas de profesionalización.

Perspectivas teóricas

a) El contexto de las profesiones para el siglo xx

Las profesiones en la forma que las conocemos hoy tienen auge a partir de la industrialización. Con ello, se dio el aumento de universidades y una gran diversidad de especializaciones. Freidson (2001) contextualiza el surgimiento de las profesiones como consecuencia del desarrollo dentro del industrialismo capitalista en el siglo xix en Inglaterra, seguido por Estados Unidos como un esfuerzo por las clases medias para lograr el estatus de profesión que antes estaba relacionado al de las profesiones educadas tradicionales. Así, emergió la alta cualificación, modificando el mercado laboral “en el que disminuye la clase trabajadora e incrementan las clases de servicios y las profesiones en general. El desarrollo de las profesiones va emparejado con el desarrollo del capitalismo y de la sociología en general” (Rodríguez, 2008: 27).

Una profesión brinda un bien o servicio y a la vez genera ciertos tipos de capital. De manera que el beneficio que presta y las características que la definen, su emergencia, institucionalización, permanencia, control y grado de autonomía, se explican en “un determinado periodo del desarrollo tecnológico, sociocultural y socioeconómico (Tenorth, 1988: 82). Asimismo, las profesiones generan diversos tipos de capital, uno de ellos es el *capital decisorio* como consecuencia del monopolio sobre un conocimiento y el servicio que de ello se deriva, así como de la regulación en distintos aspectos que los sistemas profesionales abarcan (Hargreaves y Fullan, 2014).

Por otra parte, ante las particularidades que de las profesiones emanan, Freidson (2001) sugiere que sean estudiadas como casos empíricos individuales y plantea un tipo de interacción entre el estatus legal de la profesión, el desarrollo de la organización a escala corporativo de la ocupación con influencia en el mercado y en el aparato estatal, así como en la dinámica de división de trabajo y posiciones laborales.

b) Teorías sociológicas de las profesiones

Las teorías sobre la sociología de las profesiones han caminado con el propio desarrollo de la sociología como ciencia social. Tales tendencias, si bien no tienen trayectorias lineales, ofrecen consideraciones desde perspectivas diversas que aportan y nutren siguientes desarrollos que, a la vez, generan un entretreído que permite la comprensión de las dinámicas que confluyen en el surgimiento y vida de las profesiones mismas que han ido en mayor escala en las últimas décadas.

El Funcionalismo identificó las siguientes características de las profesiones: a) Formación profesional de larga duración por lugares especializados; b) Control de actividades profesionales por colegas – control técnico y ético del ejercicio profesional; c) Control reconocido legalmente, por acuerdo entre profesión y autoridades; d) Comunidades reales que comparten identidades e intereses comunes; e) Actitud de servicio; y f) Ingresos, prestigio y poder de los profesionistas, pertenencia a las fracciones más elevadas de las clases medias de la sociedad (Fernández, 2002). Desde la línea parsoniana, el profesionalismo se caracteriza por la legitimidad científica, la autoridad profesional que descansa en la competencia técnica y la neutralidad afectiva que se aparta de lo religioso o familiar (Urteaga, 2008).

En tanto, el Interaccionismo plantea la profesión desde los diversos ámbitos que abarca de la vida, entre ellos, la identidad, las formas de organización del grupo, la búsqueda y defensa de autonomía, ubicación en un territorio y acciones para lidiar con la competencia. Se concibe la vida profesional como un proceso biográfico que se extiende hasta el retiro, donde se generan mecanismos de interacción dentro de relaciones de interdependencia. Las trayectorias individuales fortalecen la superviven-

cia del grupo. Se crean retóricas profesionales, formas de protección legal, determinados códigos culturales y el uso de la creatividad para producir soluciones a necesidades propias de la profesión. Esto da por resultado un orden negociado (Urteaga, 2008).

Por otra parte, Weber propone que el experto resulta de la obtención de diplomas y una educación especializada, lo cual lleva al monopolio de la profesión bajo un criterio de legitimidad legal-racional y que la organización de comunidades da pauta al afianzamiento del poder y la legitimidad de la profesión, en paralelo, crea un modelo burocrático presente tanto en las empresas como en la administración (Urteaga, 2008). En cambio, Freidson lo piensa como un control sobre el trabajo técnico, aspectos financieros bajo estructuras institucionales con poderes alternos, que influyen en el posicionamiento dentro del mercado laboral y en el juego de criterios en lo político, social y económico (Fernández, 2001).

La teoría de la complejidad (tabla 1) presenta el dinamismo que se genera alrededor de la profesión; propone imbricaciones que finalmente desembocan en la constante adaptación de la profesión misma que obedece a causas tanto endógenas como exógenas (Urteaga, 2008). La autora encuentra en las corrientes presentadas elementos para complementación e integración:

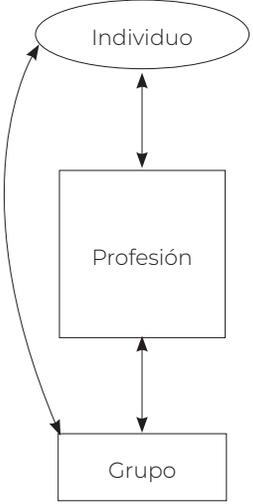
La sociología de la complejidad trata de asociarlos pues demuestra que tanto la integración como la dominación de la profesión no son totales y dejan cierta autonomía. En consecuencia, la acción profesional es plural, reflexiva, intersubjetiva y situada (2011: 126).

c) Profesiones: sustancia

Otros varios aspectos influyen en una profesión. El porvenir, seguridad o incertidumbre del individuo con relación a una trayectoria profesional se ven expuestos ante proyectos institucionales, transformaciones tecnológicas o de mercado (Panaia, 2008). En otra vertiente, la participación del Estado se observa en los procesos previos a la práctica, es decir, en la formación, ya que adopta y adapta tendencias en la formación de futuros profesionales para conformar tipos de individuos que respondan a las

demandas prevalecientes en lo referente a lo económico, político, y tanto dentro como fuera de su territorio.

Tabla 1. Teoría de la complejidad

Acción profesional	Constante adaptación	Diversas lógicas
<p>Plural. Reflexiva e intersubjetiva. Individuo – integración. Individuo –su propia historia, ideología y autonomía. Imagen socialmente construida del profesional (identificación vs. realización). Distanciación. Desprendimiento para dar pauta al ser intelectual. Autonomía o interdependencia relativas. Reglas de actividad, jornada, formación y escuelas especializadas, asociaciones, protección legal del monopolio, código deontológico, valores y principios. Identidad.</p>	<p>Causas endógenas/ exógenas</p> 	<p>Integración- interiorización de valores institucionalizados con relación a comunidad de referencia. Competición (alianzas, intercambios, rivalidades, estatus). Se mantienen reglas del juego. Subjetivación y crítica. Dominación (estatus quo-estigmas sociales). Alienación vs. pérdida de autonomía. Sistemas de aspiración profesional y de relación profesional o política. Se abre: analizar entorno, compensar desequilibrios, subsistir en lo epistemológicos y en lo metodológico, teorías y en lo empírico. Se cierra: estabilidad y equilibrio. Valores fundamentales. Legitimación.</p>

Fuente: Elaboración basada en Urteaga (2008).

Otra arista relacionada con lo que una profesión es, tiene que ver con los valores a ella atribuidos. El prestigio, de acuerdo con Fernández (2001), resulta del sistema de valores alrededor de las profesiones y de la importancia funcional relacionada con el bien o servicio que proporcione a la sociedad. Los médicos serían el ejemplo clásico de un grupo de valores

apreciados por la sociedad. En la presente revolución tecnológica, los ingenieros en computación han logrado un importante aprecio.

Como resultado de lo anterior, las profesiones cuentan con una identidad suigéneris, ya que generan conocimiento, se erigen sobre la base de la vocación y libertad del ejercicio profesional, el servicio que ofrecen es de carácter público, intervienen en el control del mercado, cuentan con un potencial proyectivo y correctivo de los problemas y necesidades de la sociedad; en consecuencia, cuentan con un peso político. Conforman grupos sociales singulares:

Las profesiones actualmente pasan a ser las nuevas elites del poder, porque son ellas las que definen cuáles son los intereses de la sociedad y de las corporaciones. Asimismo, saben cómo influir en la agenda política de las instituciones públicas (gobiernos) y privadas (corporaciones), y saben tomar parte de la vida política teniendo un papel activo y de lucha para la defensa de sus intereses (Rodríguez, 2008: 16).

d) Las profesiones en México

El desarrollo de las profesiones en el final y principio de siglo en México está ligado a los parámetros neoliberales, es decir, de acuerdo con las reglas del mercado antes que al servicio social de acuerdo con De la Torre (2002). Las tendencias que le antecedieron fueron de corte humanista-espiritualista del desarrollo individual, tecnocrático, tecnocientífico y técnico-productivista (Fernández, 2001). En el contexto neoliberal se observa un fuerte aumento de programas de nivel licenciatura. Las especialidades con mayor crecimiento son las económico-administrativas y las ingenierías. En la década de los ochenta existían 2,243 programas de pregrado, y para 1999 la cantidad ascendió a 6,188 (Contreras, Cuevas, Ruano y Orozco, 2010). El aumento en la profesionalización continúa; la profesión objeto de este trabajo es un ejemplo entre muchos otros.

e) Después del título universitario

El exministro de la Suprema Corte de Justicia, José Ramón Cossío, señala la necesidad de asegurar la acreditación de competencias profesionales

después del egreso de una carrera, pues encuentra fragilidad en el ejercicio profesional al paso del tiempo, ya que:

la ampliación de las posibilidades de expedición de títulos no se ha acompañado de ninguna acción de certificación de conocimientos. Por ello, quien sale a la vida profesional no tiene necesidad alguna de acreditar la actualización de sus competencias ni el mantenimiento de su aptitud profesional. Una vez titulado, por siempre será profesionista (Cossío, 2013: p. 6).

Ante esa realidad, Cossío encuentra en la colegiación un medio para mantener la calidad en las competencias profesionales. En el mismo tenor, la obsolescencia es inherente a la generación y desarrollo del conocimiento, lo cual cobra relevancia en la era del conocimiento, lo que representa un tipo de capital muy valorado. La evaluación del ejercicio profesional a través mecanismos autónomos o certificaciones y recertificaciones por las asociaciones colegiadas forma parte de una tendencia actual e inédita (Fernández, Barajas y Alarcón, 2007).

A la instauración de la globalización y a consecuencia de la creación y firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se destacó la influencia de la participación profesional como élite de poder. Así, las asociaciones gremiales se vieron impelidas a generar la promoción de programas de actualización y de certificación, pues se

resalta la importancia de los servicios profesionales en las economías globalizadas al tiempo que se identifica a los colegios de profesionistas como una élite capaz de influir en la toma de decisiones [dando la pauta para] un apartado relativo a los servicios profesionales (Navarrete, 2014: 433).

f) Los colegios profesionales

Primeramente, cabe señalar que la reglamentación de las asociaciones profesionales se sustenta en la figura jurídica del colegio profesional. De acuerdo con el Artículo 5.º de la Constitución y bajo la libertad del ejercicio de profesión se estipula que: “La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que

han de expedirlo” (Constitución..., 1991). En turno, cada entidad expide su respectiva ley de profesiones y con ello las reglas específicas para la creación de colegios profesionales.

En el documento llamado *ABC de los Colegios de Profesionistas*, elaborado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), en colaboración con diversos colegios, se establece que los colegios defienden los derechos de los miembros en términos de la práctica profesional, crean o abren oportunidades para la actualización profesional, son instancias de opinión crítica en busca de garantía de calidad y certeza en el ejercicio profesional; son organismos idóneos para emitir dictámenes, en determinadas situaciones, dirigidos a organismos públicos como privados; además, pueden colaborar con CONACYT y CENEVAL. En la misma forma, son responsables de promover acciones de servicio con el fin de elevar la calidad de vida de la comunidad (Colegio Integral de Peritos Valuadores, A.C., 2016).

Los propósitos de los colegios son: proteger a la sociedad de malas prácticas y vincular la vigilancia como compromiso de la profesión, ofrecer consultoría y actualización profesional, brindar oportunidades para las prácticas de servicio social estudiantil y desarrollar líneas de investigación. En la misma medida, el conocimiento de la profesión ofrece criterios para la actualización, adecuación y creación de planes y programas de estudio (Colegio Integral de Peritos Valuadores, A.C., 2016). Esta autoridad lograda por el grupo organizado impacta en la valoración del ejercicio profesional en lo económico y en el reconocimiento de la profesión, en tanto crea beneficios a la sociedad.

Con algunas variantes, la ley para el ejercicio de las profesiones de cada estado exige estar constituido como asociación civil, prevé un tiempo para la conformación del número mínimo de profesionales debidamente registrados ante profesiones, y exige información periódica sobre la actividad del colegio, cambio de planillas, cambio en los estatutos, así como del servicio social profesional realizado. La ley estipula de qué manera el colegio interactuará con la SEP para efectos de participar en dictámenes, peritajes y, en su caso, planes de estudios.

Para tener una idea lo más cercana a la realidad al respecto, se exploró la situación en el estado de Aguascalientes. De acuerdo con el Departamento de Profesiones del Instituto de Educación del estado (IEA), son

muchas las profesiones que se agrupan como asociaciones civiles, pero muy pocas las que se registran ante el IEA y se mantienen al día. Sin embargo, el Instituto no ejerce presión sobre las asociaciones colegiadas no registradas. Existen asociaciones de diversas profesiones que mantienen cierta actividad sin contar con registro oficial. Esto sucede a pesar de que se estipula en la ley que tal situación será considerada como infracción y deberá ser sancionada de forma pecuniaria.

Al no existir la capacidad por parte del Estado, ni de las universidades para supervisar de cerca a cada profesión, los colegios se convierten en las instancias idóneas para diseñar programas de actualización y para vigilar la calidad y vigencia de las competencias de los profesionistas. Sin embargo, el marco legal de las profesiones en el plano nacional y estatal da pauta para las discusiones; lo mismo en cuanto al desarrollo de la profesión a través de una instancia colegiada, pues, como se estableció antes, la vida profesional implica la interacción entre varios sistemas y complejidades, así como la postura propia y autónoma del profesional.

En la misma medida, vale la pena analizar si la colegiación promueve el equilibrio entre el conocimiento, la profesión y sus alcances. Del mismo modo, el profesional es un sujeto vulnerable ante las mareas económicas y no se puede precisar en qué medida recibe algún tipo de protección tangible por parte del colegio. También, vale la pena cuestionar si la proliferación de colegios y sus propósitos responden a la competitividad que el sistema neoliberal impone o a los intereses genuinos de las profesiones. Con todo, el poder latente en una profesión organizada es incuestionable.

Gestión cultural profesional en México

Hacia las universidades

Basado en Brambila (2015), en la década de 1990 los esfuerzos formativos se enmarcan en el diseño de diplomados y para la mitad de la siguiente década comienzan los programas de maestría de corte profesionalizante. A la vez, en esta segunda parte de la década comienza la formación de nivel pregrado. En 2006, la Universidad de Guadalajara dictamina la crea-

ción de la licenciatura en Gestión Cultural en modalidad virtual. Al año siguiente, la Universidad Autónoma de Aguascalientes comienza la licenciatura en Ciencias del Arte y Gestión Cultural. Estos son dos ejemplos de los muchos programas de pregrado que se han abierto en torno a la gestión cultural en el país alrededor de estos años.

La oferta académica por instituciones de educación superior en el año 2014 sumaba 58 programas distribuidos en 18 estados de la República Mexicana, de los cuales el 62 % corresponde a licenciatura (Mariscal y Arreola, 2015). Estos programas tienden a proporcionar “una oferta académica específica. Habrá que esperar el desarrollo dentro del campo laboral de los egresados de los actuales programas académicos para identificar tendencias pertinentes” (Brambila, 2015:138).

La gestión cultural como campo disciplinar ha visto un importante desarrollo en las dos últimas décadas. Parte de esta labor desemboca en la formalización de la Red Universitaria de Investigación en Gestión Cultural México, conformada formalmente por diez universidades en junio de 2019. La red busca, entre otros objetivos:

consolidar la colaboración de las IES en las áreas de docencia, investigación, difusión y gestión cultural universitaria; influir desde las universidades en la profesionalización y fortalecimiento de este gremio, y aportar elementos para la elaboración y ejecución de políticas públicas culturales (Ríos, 2019).

La atención en la formación en investigación cultural está en despegue, muestra de ello es el programa Maestría-Doctorado en Gestión de la Cultura por la Universidad de Guadalajara con inicio en agosto de 2019, además de una cantidad de trabajos que se han realizado o que están en proceso en el país. En la misma medida, se ha realizado en sincronía la interacción con el resto de Latinoamérica, dando un matiz propio a la gestión cultural desde esta parte del mundo.

Colegios profesionales en Gestión Cultural

De alguna manera, el fenómeno de organización gremial ha estado presente en simultáneo con el proceso de profesionalización. Para el caso que nos ocupa, destacaremos cuatro agrupaciones que surgieron bajo el nom-

bre de “colegio” de gestores culturales o similares. Estas organizaciones tuvieron su origen en tres formas de aproximación a la gestión cultural y las experiencias que reportaron son de orden general. No obstante, es posible desprender observaciones relevantes. Asimismo, el análisis nos brinda la oportunidad de realizar un modesto ejercicio de estado del desarrollo en materia de colegiación en gestión cultural para ese momento.

La información obtenida permite hacer un recorrido que abarca el surgimiento, el estatus jurídico dentro de los marcos legales prevalecientes y sus objetivos. De modo que es posible elaborar un plano que permite reconocer grados de maduración en el proceso de profesionalización. En la tabla 2 se observan las motivaciones para el surgimiento de cada organización. La creación de los colegios es posterior al año 2000 y se conformaron según su contexto. Por ejemplo, al momento de la creación del Colegio Mexicano de Gestores Culturales aún no existía una ley de profesiones en Sonora.

Tabla 2. Colegios profesionales de Gestión Cultural en México: motivos de creación

Nombre	Estado	Motivación
Colegio Mexicano de Gestores Culturales, A.C.	Hermosillo, Sonora	Motivación derivada de diplomados dirigidos a la Promoción Cultural, CONACULTA, para el reconocimiento de la actividad.
Colegio de Promotores Culturales de Zacatecas, A.C.	Zacatecas, Zacatecas	Motivación derivada de diplomados dirigidos a la Promoción Cultural, CONACULTA, para el reconocimiento de la actividad.
Colegio de Gestores del Arte y la Cultura, A.C.	Aguascalientes, Aguascalientes	Nueva carrera en el estado se busca reconocimiento en el mercado laboral. El convencimiento del bien que la profesión aporta a la sociedad.
Colegio de Gestores Culturales de Jalisco, A.C.	Guadalajara, Jalisco	Necesidad de contar con una instancia que agrupara a los gestores culturales y fortalecer la profesión.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida de las asociaciones que participaron en el I Foro sobre Asociatividad en Gestión Cultural celebrado los días 22 y 23 de septiembre de 2016, en Guadalajara, en las instalaciones de UDEC Virtual en modalidad presencial y a distancia.

Con respecto al Colegio de Promotores Culturales de Zacatecas, A.C., ya existían especificaciones de ley, pero esta asociación se constituyó a discreción y no se reporta ninguna reacción por parte de la Dirección de Profesiones (tabla 3). Aguascalientes y Jalisco se apegan a requisitos de ley. Sin embargo, ninguna de ellas manifiesta estar formalmente registrada como colegio de profesionales ante la SEP, de manera que han realizado sus actividades bajo la figura de asociación civil. Las asociaciones reportaron diversos grados de actividad al momento de compartir la experiencia. Sin embargo, ninguna manifestó un desempeño sistematizado.

Tabla 3. La conformación de los colegios con relación a los requisitos de ley

Requisitos de ley				Conformación real		
Estado	Título requerido	A partir de	Mínimo de profesionales	Colegio	Inicio de operaciones	Formación académica de los miembros
Sonora	Técnico Licenciatura	2008	50	Colegio Mexicano de Gestores Culturales, A.C.	2003-2008 Preparando un reinicio a la fecha del evento	Diplomado dirigido a la Promoción Cultural con o sin licenciatura, experiencia.
Zacatecas	Licenciatura	2003	20	Colegio de Promotores Culturales de Zacatecas	2002-2008 Reanuda en 2016 formalmente	Formación no exigida. Tener interés en la difusión cultural.
Aguascalientes	Técnicos superiores Licenciatura	2000	50	Colegio de Gestores Culturales del Arte y la Cultura, A.C.	2013	Licenciados en Ciencias del Arte y Gestión Cultural.
Jalisco	Técnicos Normalistas Licenciaturas Especialidad Maestría Doctorado	1998	30 20	Colegio de Gestores Culturales de Jalisco, A.C.	2015	Maestría en Gestión y Desarrollo Cultural con licenciaturas diversas.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida de las leyes para el ejercicio de la profesión de los estados mencionados y de lo manifestado personalmente por representantes de cada asociación en el I Foro sobre Asociatividad en Gestión Cultural celebrado los días 22 y 23 de septiembre de 2016, en Guadalajara, en las instalaciones de UDEC Virtual en modalidad presencial y a distancia.

Tabla 4. Objetivos de las asociaciones colegiadas de Gestión Cultural

Asociación	Objetivos
<p>Colegio Mexicano de Gestores Culturales, A.C. Hermosillo, Son.</p>	<p>Profesionalizar a los gestores culturales. Ofrecer actualización. Lograr el reconocimiento gestión cultural independiente. Impulsar la investigación y la difusión cultural. Capacitación y formación de recursos humanos. Promover la autogestión cultural. Propiciar y estimular el intercambio cultural en los niveles de municipio, región, estado, nación e internacional. Promover nuevas vías de acceso a la cultural regional, en particular de los grupos vulnerables. Difundir los valores culturales regionales del estado. Fomentar la participación ciudadana en el plano cultural. Mayor valoración, difusión, vinculación y disfrute de las manifestaciones culturales.</p>
<p>Colegio de Promotores Culturales de Zacatecas</p>	<p>Profesionalización de la promotoría de la gestión cultural en el estado. Crear el padrón de los promotores culturales. Principal preocupación: formación y capacitación organizada. Favorecer la red de promotores culturales externa e internamente. Incursionar en investigación-catalogación de la actividad cultural en Zacatecas. Crear un acervo de experiencias culturales del estado. Promover el servicio social. Difundir manifestaciones culturales.</p>
<p>Colegio de Gestores Culturales del Arte y la Cultura, A.C. Ags.</p>	<p>Ser el puente entre la cultura, la creación y la sociedad desde el ejercicio de la gestión cultural, con base en la calidad y la integridad de los servicios de sus profesionales. Contribuir a la formulación de políticas y a la instrumentación de estrategias para la participación más intensa y efectiva de la gestión cultural en México. Promover que los puestos públicos y privados sean desempeñados por profesionales honorables con conocimientos y experiencia en la gestión cultural. Promover, estimular e innovar en la capacitación, investigación y divulgación de la gestión cultural. Actuar como consultores para diversas instituciones y organismos públicos y privados que realicen actividades culturales. Fomentar la colaboración en actividades profesionales que coadyuven al fortalecimiento del arte y la cultura como un medio para la solución a problemas de la comunidad y del país. Promover que la gestión del arte y la cultura se ejerza con un alto nivel moral, a través del cumplimiento del Código de Ética Profesional del Colegio, como medio para asegurar la integridad de esta y generar la confianza y el aprecio de la sociedad por esta actividad. Proponer reformas de leyes y reglamentos a los cuerpos normativos que regulan el ejercicio de la profesión.</p>

Asociación	Objetivos
Colegio de Gestores Culturales de Jalisco, A.C.	Realizar actividades académicas en gestión cultural. Contribuir a una mejor planeación con pronunciamientos sólidos y académicos. Ser voz autorizada y consultada en la materia, de manera ética propositiva, que aporte al desarrollo del estado y del país. Crear página web para artículos invitados, miembros y lanzar una revista.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida de las leyes para el ejercicio de la profesión de los estados mencionados y de lo manifestado personalmente por representantes de cada asociación en el I Foro sobre Asociatividad en Gestión Cultural celebrado los días 22 y 23 de septiembre de 2016, en Guadalajara, en las instalaciones de UDEC Virtual en modalidad presencial y a distancia.

En cuanto a los objetivos sobre los cuales operan, se identifican diferencias sustantivas que nos permiten ver una relación entre su concepción como gremio y su formación (tabla 4). Se muestran preocupaciones relacionadas con el grado de desarrollo de la profesionalización en gestión cultural a lo largo de las primeras dos décadas del milenio. Los colegios de Sonora y Zacatecas buscan la profesionalización en primera instancia, a la vez, manifiestan pretensiones en investigación. Por otra parte, buscan la difusión de la cultura y lograr ciertos impactos.

Las aspiraciones del colegio de Aguascalientes se dirigen a desarrollar la educación continua y la investigación, influir y participar en la generación de políticas públicas, así como de necesidades sociales y culturales; pretenden contribuir en la normatividad para la profesión y desarrollar la profesión en cumplimiento con un Código de Ética. Asimismo, las finalidades del Colegio de Jalisco son similares hasta cierto grado; sin embargo, no se manifiesta la existencia de un código de ética al cual apegarse.

Las orientaciones de los cuatro colegios nos permiten ver la transición del conocimiento de oficio o empírico, al conocimiento dentro de esquemas de educación formal. Asimismo, se asoman mayores pretensiones y posibilidades de influencia de la profesión en cuanto logra estándares formativos más profundos y rigurosos. Solo en un caso se manifiesta el convencimiento de la vigilancia de la práctica. De igual modo, las experiencias compartidas permiten reconocer la trayectoria de un ámbito de acción anterior a la academia. Se trata de procesos naturales a la profesionalización. Como se ha visto antes, podemos constatar que el Estado

no alcanza a cubrir todos los emprendimientos y esto da apertura a la irregularidad.

En una siguiente mirada sobre las iniciativas presentadas, tenemos que las asociaciones muestran ejercicios endémicos y de esfuerzos muy loables en diferentes estados de la República, en ciudades capital; es decir, sin seguir esquemas gestados desde la capital del país. En otra vertiente del tema, las asociaciones muestran periodos de actividad no mayores a siete años y no menores a un año de vida. También se manifiesta la intención de renovar, y continuar a la vez, con los proyectos, pues se reconoce el potencial de la actividad. Cada organización, independientemente de su grado de desarrollo, aporta desde su *praxis* a la trayectoria de la profesionalización de la gestión cultural.

Es claro que se perfilan otros ámbitos de necesidad como el posicionamiento de la profesión, es decir, que sea identificada en el contexto local y nacional como otras profesiones. Lo mismo surge para la actualización y especialización de conocimientos, tabuladores salariales y ámbitos de acción, por nombrar algunas asignaturas pendientes. Igualmente, se vislumbra la necesidad de establecer análisis sobre la pertinencia y criterios, en su caso, para la realización de acreditaciones.

Otro rubro por desarrollarse es la investigación promovida desde la organización de los grupos de profesionales asociados. Asimismo, el desarrollo de trabajos colectivos que analicen y propongan una práctica profesional de la gestión cultural desde una ética que contemple la interacción entre las colectividades sociales, empresariales y gremiales.

Es pertinente señalar que, como organización de la sociedad civil, sin fines de lucro, se requiere, al igual que cualquier organización, estar registrado ante Hacienda, una planeación estratégica, misión, visión, planes de sostenibilidad, reglamentos y manuales operativos. Parte del éxito de una organización civil depende de esto. Las organizaciones compartieron muy poca información al respecto.

La gestión cultural ante la transición

Hasta ahora, se han analizado las concepciones, componentes y el sentido de las profesiones en el siglo xx. El análisis recorrido muestra procesos en simultáneo correspondientes a la evolución de la gestión cultural en México: el surgimiento de asociaciones gremiales, el surgimiento de programas universitarios, el muy joven ejercicio de una nueva profesión y la coexistencia con una práctica tradicional de la gestión cultural.

El surgimiento de una profesión es dinámico. No se desarrolla a través de procesos lineales como se estableció en los diversos enfoques teóricos mencionados anteriormente. Dado que la mayoría de estos no aborda la transición o el camino hacia la profesionalización, sino la profesión constituida, elaboraremos una exploración a partir una propuesta clásica, ya que es la única que marca etapas o componentes del proceso de profesionalización. Es así como se emplean las cinco etapas propuestas para explorar aspectos fundamentales a los procesos de profesionalización en gestión cultural.

1. Sobre el ejercicio de la profesión a tiempo completo, es posible señalar que la gestión cultural puede derivar horarios flexibles, sin que esto signifique que no deba ser remunerada y tratada como un desempeño de tiempo completo (tabla 5). En tanto, podemos concluir que el empleo temporal o compartido con otras actividades, situación común en esta profesión, limita en cierto modo el desarrollo profesional.
2. El cuerpo de conocimiento de la gestión cultural es muy abierto dado el constante cruce con otras disciplinas, lo cual da la pauta para estudios sobre este fundamental aspecto del campo disciplinar. Las primeras etapas de construcción de un cuerpo de conocimiento se apoyan en las fórmulas que se emplearon en periodos previos a la profesionalización.
3. La identidad profesional oscila entre la tradición y la pubertad de la práctica profesional de egresados de pregrado. Para el caso de los egresados de posgrado, pesa su formación universitaria de base y el ámbito en que se desenvuelvan antes y después de los estudios en gestión cultural.

Tabla 5. La gestión cultural vista desde el proceso de profesionalización. Cinco etapas

<p>Es de tiempo completo.</p>	<p>Pocas plazas de tiempo completo en los sectores público y privado. Se combina con otra actividad laboral. <i>Freelance</i> Voluntariado</p>
<p>Existe un cuerpo esotérico de conocimiento impartido por escuelas formadoras.</p>	<p>En cierto modo hay puntos de convergencia. Sin embargo, se han identificado modelos de formación-concepción diversos en los programas de pregrado: Refinamiento, Patrimonialista, Mercantilista, Desarrollista e Intercultural (Mariscal y Arreola, 2015). Lo teórico y lo metodológico aún requieren desarrollos específicos para la gestión cultural. Aún no es posible seguir líneas de pensamiento bien trazadas en el campo disciplinar. La literatura que se produce tiende a registrar casos y experiencias principalmente.*</p>
<p>Emerge una identidad y se constituye una asociación profesional.</p>	<p>Hay una identidad, principalmente basada en la similitud de intereses y de experiencias. La identidad basada en la formación universitaria en el campo de estudio es muy joven. Las asociaciones profesionales son jóvenes. De los cuatro colegios analizados, se distinguen las que surgen de la óptica de la promoción cultural de oficio y las que están basadas en la formación universitaria o de posgrado profesionalizante. Se podría hablar de matices en la identidad del gestor cultural a partir del tipo de experiencias en la práctica y dependiendo del tipo de formación, incluso hay un proceso generacional tanto de edad como de experiencia.</p>
<p>Se reglamenta la profesión por la demarcación de un territorio profesional en donde se da la monopolización de la competencia.</p>	<p>La gestión cultural aún es ejercida por personas con formaciones universitarias, artísticas, técnicas o de oficios muy disímiles. La profesión de gestor cultural todavía no está bien identificada y las competencias de base aún no están totalmente establecidas, hay mayor experiencia en áreas de especialización. El propio ámbito de práctica aún tiene divergencias entre la experiencia estética y la visión antropológica más abarcadora de la actividad humana; hay complejidad para establecer los linderos de la profesión.* La transversalidad de la cultura amplía las ambiciones de la gestión cultural.</p>

Se da un código de ética.	Solo una asociación de las que se compararon congrega a egresados de pregrado y manifiesta la existencia de un código. Se apeg a esquemas genéricos aplicables a prácticamente cualquier profesión. Se privilegia la relación entre profesional y cliente. Hay tareas pendientes.
---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

* Esta investigación es parte del desarrollo de la tesis para obtener el grado de maestra (UADEC) titulada *Evolución del Asocianismo Profesional para la Consolidación de la profesión del Gestor Cultural del Municipio de Aguascalientes, Ags. México*. En el documento se analiza a detalle la cronología de la profesionalización y se profundiza sobre el desarrollo del campo disciplinar. Elaboración propia.

** Las etapas están adaptadas de Wilensky, 1970, citado en Machado, 1991.

4. El territorio profesional que parte de una formación académica larga pende de la congruencia que exista entre los constructos epistémicos y metodológicos que conformen una base sobre la cual la profesión descansa y de los conocimientos que apliquen a las necesidades locales o regionales.
5. Esta construcción de la gestión cultural se está encauzando desde y hacia pretensiones de orden social, mundos simbólicos, historia profunda de nuestros pueblos, la herencia de los propósitos de Estado para el uso de la cultura, influencias de pensamiento y tecnologías occidentales, así como la incipiente valoración científica de esas experiencias y de esos contenidos donde la acción cultural es vasta, así como de saberes empíricos propios de su *praxis*.
6. El itinerario en la profesionalización del campo de estudio hasta el punto en que se identifica en este trabajo deja sesgos para establecer un código deontológico. Sin embargo, uno de los casos lo tiene. Habrá que explorar con más detalle los aspectos éticos sobre los que se sustenta; solo señalaremos que se apeg a al criterio profesional-cliente. El código de ética está inspirado en una propuesta desarrollada en colaboración por varios colegios con adaptaciones a la gestión cultural. Hay un eco de individualismo y no aborda una ética bajo la consideración de procesos colectivos fundamentales a la práctica de la gestión cultural.

Para cerrar esta exploración, viene bien señalar dos cuestiones sobre la sociología de las profesiones que nos permiten ubicar el ejercicio reali-

zado hasta ahora. Panaia (2008) señala que los modelos de estudio de las profesiones abordan su análisis desde perspectivas y datos particulares de manera que la sociología de las profesiones propone acercamientos a las profesiones, las cuales sustentan su propia identidad y sus propias estrategias donde los cambios estructurales son latentes debido a su estrecha relación con las economías. Esto último marca la necesidad de profundizar en otros estudios. La gestión cultural es una profesión más. Por un lado, se enmarca en concepciones profesionales todavía prevalecientes del siglo xx y se enfrenta a los requerimientos, transformaciones y retos que el siguiente siglo impone para su juventud y naturaleza.

Conclusiones

La gestión cultural, al ocupar un lugar dentro de las filas de las profesiones oficialmente legalizadas, ha sufrido en automático transformaciones: pasó de oficio a profesión con legitimidad legal; de trabajador a profesional, de ser agente de oficio a ser un experto; de la adquisición de habilidades al conocimiento de principios teóricos y metodológicos; y de las asociaciones gremiales, cuyos miembros cuentan con una experiencia y formación mixtas, a profesionales formados en la materia; también pasó de la capacitación para el trabajo a la búsqueda de una educación continua. La teoría de las profesiones dio luz sobre los grandes esquemas ideológicos de las profesiones en que esta surge.

Ya constituida la profesión de larga formación, el capital humano que produce conforma cuadros de profesionales para la toma de decisiones y para la realización de acciones que satisfagan su acometido para con la sociedad. La profesión ahora está sujeta a nuevas dimensiones dentro del orden negociado al interior de esta y del monopolio que sustenta con legitimidad legal racional. De tal suerte que parte del proceso de la joven profesión es el lograr afianzar el poder que sustenta, perfilar su propio carisma cultural y participar en la construcción de la realidad social.

Tanto la profesión como los profesionales de la gestión cultural ahora están dentro de las lógicas que Urteaga señala. Entre ellas, lo realizado en este trabajo, es decir, un ejercicio de cierre-introspección para

análisis sobre el camino recorrido. En su caso, se abre para compensar desequilibrios en los constructos que la sostienen y se cierra para encontrar estabilidad y equilibrio. De tal modo que se ha buscado poner a la vista las múltiples dinámicas involucradas en la vida de una profesión y sus transiciones. Sin embargo, la profesión de la gestión cultural aún se encuentra en la parte temprana del largo camino que le espera. Habrá que desarrollar otros trabajos que den cuenta de procesos específicos.

La gestión cultural ha demostrado ser muy dinámica y estar ocupada en su desarrollo. Es un campo de acción con muy amplias singularidades creciendo en las circunstancias del siglo XXI. Si colocamos a la gestión cultural en la vitrina de las profesiones junto a muchas otras, tanto tradicionales como nuevas, ¿cómo la ubica la sociedad? Hasta el punto en que se encuentra el desarrollo de la profesión vale la pena plantearnos respuestas a las siguientes preguntas sobre el profesional de la gestión cultural: ¿Qué bien o servicio brinda a la sociedad?, ¿qué autoridad simbólica posee?, ¿cuál es su prestigio simbólico?, ¿existe equilibrio entre su saber y su poder hacer?

Referencias

- Brambila Medrano, B. (2015). *Formación profesional de gestores culturales en México. El caso de tres programas universitarios*. Guadalajara: UdeG Virtual.
- Colegio Integral de Peritos Valuadores, A.C. (2016). El ABC de los Colegios de Profesionistas. Recuperado de <http://valuadoressinaloa.org/abc-los-colegios-profesionistas/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const] (1917). Artículo 5.º [Título I] [Reformada]. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Contreras, C. A., Cuevas, R. E., Ruano, C. A. y Orozco, A. J. (2010). El mercado laboral de los profesionistas en México. México, Jalisco: UdeG. Recuperado de <http://www.cuc.udg.mx/sites/default/files/publicaciones/2010%20-%20El%20mercado%20laboral%20de%20los%20profesionistas%20en%20M%C3%A9xico%20-%20interiores.pdf>

- Cossio, J. R. (2013). Regular las profesiones. *Revistas del III, UNAM*. (15). Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6830/8766>
- De la Torre, G. M. (2002). Educación Superior en el siglo xx. En Eds. Conacyt-Unam, *El Diccionario de Historia de la Educación en México*. UNAM. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/301590805_Educacion_superior_en_el_siglo_xx
- Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 3(1), 23-39. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>
- (2002). *Estructura y Formación Profesional. El caso de la profesión médica*. Puebla, BUAP, Facultad de Filosofía y Letras. Recuperado de <https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/Libros%20electr%C3%B3nicos/Educaci%C3%B3n/estructurayformacion.pdf>
- Fernández Pérez, J. A., Barajas Arroyo, G. y Alarcón Pérez, L. M. (2007). Los profesionistas: Temas centrales para una agenda contemporánea. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 5(11), 12-18. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272007000100003&lng=pt&lng=es
- Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones. *Estado del Arte en Perfiles Educativos*, 23(93), 28-43. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982001000300003&lng=es&tlng=es
- Hargreaves, A. y Fullan, M. (2014). *Capital Profesional*. Madrid: Morata.
- Ley de Ejercicio Profesional en el Estado de Zacatecas. Decreto 243 (2018, 18 de agosto). Capítulo v. Recuperado de <https://www.congreso Zac.gob.mx/63/ley&cual=154&tipo=pdf>
- Ley de Profesiones del Estado de Aguascalientes (2017, 3 de julio). Capítulos IV y VII. Aguascalientes: Gobierno del Estado. Recuperado de <https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/EDO-18-47.pdf>
- Ley de Profesiones del Estado de Sonora. No. 160 (2008, 18 de marzo). Capítulo VII. Recuperado de www.stjsonora.gob.mx/reformas/LEY%20DE%20PROFESIONES%20180308.pdf
- Ley para el Ejercicio de las Profesiones del Estado de Jalisco. Decreto 20444 (2004, 25 de febrero). Capítulo VI. Congreso del Estado. Recuperado de https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/Ley_Ejercicio_Profesiones_Jalisco_o.pdf

- Machado, M. E. (1991). Sociología de las profesiones: un nuevo enfoque. *Educación Médica y Salud (OPS)*, 25(1), 28-36. Enero-marzo. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/pah-9046>.
- Mariscal Orozco, J. L. y Arreola Ochoa, V. (2015). La formación universitaria de gestores culturales ante el reto de la universidad. En J. L. Mariscal Orozco (Coord.), *Gestionar en clave de interculturalidad* (pp. 207-219). México: Intersecciones.
- Navarrete, G. A. (2014). Élités y poder en América del Norte. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Nueva Época. LIX(222), 429-436. Septiembre-diciembre. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/421/42131768018.pdf
- Panaia, M. (2008). Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina. CEPAL, Naciones Unidas. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3619>
- Ríos, J. (2019, 26 de junio). Universidades mexicanas formalizan Red de Investigación en Gestión Cultural. Noticias, Radio 104.3 F.M. Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://www.udg.mx/es/noticia/universidades-mexicanas-formalizan-red-investigacion-gestion-cultural>
- Rodríguez, N. (2008). Introducción. En *Manual de Sociología de las Profesiones Universidad de Barcelona* (pp. 16 y 27). Recuperado de <http://www.publicacions.ub.edu/refs/indices/07061.pdf>
- Urteaga, E. (2008). Sociología de las profesiones: Una Teoría de la Complejidad. En L. Harreman, *Revista de Relaciones Laborales*. (18). Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2812/2428
- (2011). Las profesiones en cuestión. *Azkoaga*. (14), 111-138. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/11503448.pdf>
- Tenorth, H. (1988). Profesiones y profesionalización. Un marco de referencia para el análisis histórico del enseñante y sus organizaciones. *Revista de Educación*. (285), 77-92. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre285/re28505.pdf?documentId=0901e72b813c2fc4>

SOBRE LOS AUTORES

Ahtziri Eréndira Molina Roldán

Doctora en Sociología. Es profesora e investigadora de la Universidad Veracruzana y coordinadora del Centro de Estudios, Creación y Documentación de las Artes. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6722-4787>.

Alejandrina Pacheco García

Maestra en Promoción y Desarrollo Cultural y doctorante en Gestión de la Cultura. Es docente de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Correo electrónico: ninaytu@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1816-1780>

Blanca Estela Chávez Blanco

Doctora en Sociología. Docente en la licenciatura en Gestión Cultural y de la maestría doctorado en Gestión de la Cultura. Es jefa del Instituto de Gestión del Conocimiento y del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7689-2346>.

Carlos Yañez Canal

Sociólogo. Investigador de la Universidad Nacional de Colombia. Docente del pregrado en Gestión y Comunicativa. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4216-3794>.

Janny Amaya Trujillo

Doctora en Ciencias Sociales. Profesora investigadora del Instituto de Gestión del Conocimiento y del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, donde es docente en la licenciatura en Gestión Cultural y de la maestría doctorado en Gestión de la Cultura. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2084-6399>.

José Luis Mariscal Orozco

Doctor en Antropología Social. Profesor investigador del Instituto de Gestión del Conocimiento y del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Coordinador de la maestría doctorado en Gestión de la Cultura. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6769-0761>.

Karla Marlene Ortega Sánchez

Doctora en Ciencias Sociales. Docente de la licenciatura en Gestión Cultural y de la maestría doctorado en Gestión de la Cultura de la Universidad de Guadalajara. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1915-2541>.

Rafael Chavarría Contreras

Magister en Gestión Cultural y doctorante en Estudios Americanos por el Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de Santiago de Chile (USACH). Académico asociado al Departamento de Historia de la USACH. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8975-568>.

Rodrigo González Reyes

Doctor en Comunicación. Coeditor de la *Revista Comunicación y Sociedad* y coordinador del Seminario de Economía Colaborativa (U de G). Forma

parte de la red Cátedra UNESCO MILID y del Seminario Interinstitucional de Estudios de Internet. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0142-9522>.

Valentina Arreola Ochoa

Maestra en Gestión y Desarrollo Social. Profesora docente del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Docente de la licenciatura en Gestión Cultural y de la maestría en Gestión de la Cultura. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7062-7074>.

Fotografía de portada:
Autora: Melanie Bustos Alveal. Proyecto “La Manta”, intervención
comunitaria en el espacio público, Barrio Yungay, Santiago de Chile.
Tipografía utilizada: Athelas

Gestión cultural como campo académico: Trazos de su construcción disciplinar
se terminó de editar en junio de 2022
en los talleres gráficos de Ediciones de la Noche
Madero #687, Zona Centro
Guadalajara, Jalisco, México.

La edición consta de 1 ejemplar.

www.edicionesdelanoche.com



La gestión cultural como área del conocimiento abrevia de diversas fuentes, sus enfoques tienen perspectiva inter, multi y transdisciplinaria de los problemas socioculturales.

El proceso de profesionalización de la gestión cultural se intensificó en la primera década del siglo XXI. Los avances fueron posibles por la influencia de, al menos, dos elementos principales, que son relevantes para este trabajo: el que se dio en la arena política gubernamental y el que se desarrolló en la arena de la institucionalización académica. Bajo este escenario de cooperación inter institucional, cobra relevancia el análisis de identificar y reconocer cuáles y cómo son esos enfoques y los abordajes disciplinares que se implementan en la investigación e intervención en la gestión cultural.



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
Red Universitaria de Jalisco

 UDGVIRTUAL®

ISBN 978-607-571-586-5



9 786075 715865