

2° Encuentro Nacional de Gestión Cultural

*Diversidad, tradición e innovación
en la gestión cultural*

Tlaquepaque, Jalisco. Octubre 14 al 17, 2015

Análisis de los perfiles académico, profesional y laboral de los docentes universitarios en Gestión Cultural en México: reflexiones iniciales.

Rodolfo Ramos Rodríguez, José Luis Mariscal Orozco



Tema: Formación y capacitación en gestión cultural.

Palabras claves: Formación en Gestión cultural, Perfil de egreso, perfil docente.

Introducción

Durante las últimas tres décadas en México, la gestión cultural ha tenido un proceso de transformación de oficio a profesión. En lo que respecta a programas universitarios en Gestión Cultural, se observa un crecimiento acelerado en la oferta, pero se carece de estudios de la planta docente. La trascendencia social de este estudio es que además de perfilar al docente actual, identificará recomendaciones en materia de contratación y capacitación docente, áreas donde muchas veces guía más el sentido común de los administrativos universitarios que las necesidades reales de la docencia y del medio. Adicionalmente, los resultados pueden ser una herramienta útil para enfrentar en pocos años el proceso de acreditación nacional.

En esta ponencia se presenta un avance del trabajo de tesis de licenciatura, que a su vez hace parte del proyecto “Emergencia de la gestión cultural como campo académico disciplinar en México” (Mariscal, 2015). Primero se presenta una breve definición del perfil del gestor cultural que México necesita, para tomarlo como punto de partida en el perfil docente deseado; aún no se presentan los resultados de las encuestas porque se está recopilando la información con los mismos docentes.

¿Por qué hablar de profesionalización?

Uno de los reclamos más recurrentes de los gestores culturales es el reconocimiento laboral de los espacios en donde trabajan; esto implica una

valoración de su función en las sociedad y por ende, una adecuada retribución económica por su trabajo.

En palabras de Martinell (2001) la gestión cultural

...no se puede definir como 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 pluridisciplinar 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 necesidades propias de esta función. (p. 6)

En España, al igual que México, las formaciones tienen un cierto componente de tanteo experimental y de apertura del sector que está en constante evolución, fruto de esta relación entre acción formativa y estructuración profesional.

Para el Estado de Veracruz, el panorama pareciera más desalentador; Molina (2012) lo resume así:

Sin embargo a ocho años de creación de esta licenciatura (Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo), muchos de los egresados no se emplean como gestores culturales, pues no tienen claridad sobre lo que implica, ni los espacios donde pueden desarrollarse. Cabe mencionar, que este es el único esfuerzo profesionalizante que existe en el Estado. Como campo en formación, la gestión cultural aún no aclara de promover sus tareas, dar a conocer sus funciones, ni ha consolidado un nicho de trabajo en la comunidad cultural.(p.12)

Las anteriores preocupaciones han sido discutidas en varios espacios y fruto de ello han surgido algunas investigaciones y redes; la red Iberformat surgió por iniciativa de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y la Fundación Interarts con el fin de contribuir al fortalecimiento de los procesos de formación en gestión cultural en el ámbito Iberoamericano. Iberformat agrupa las diferentes experiencias en capacitación de gestores culturales para darles una mayor visibilidad y avanzar hacia una normalización de esta formación a nivel internacional (UNESCO, 2005).

Por lo anterior, la discusión sobre la profesionalización es oportuna y es la base de esta iniciativa de investigación conjunta sobre los procesos de formalización de la Gestión Cultural en México, Argentina y Colombia.

El egresado y la realidad social

Retomando la idea de Bonet (2007) y ajustándola a la realidad latinoamericana, Mariscal (2012) ubica los distintos profesionales de la cultura en un área delimitada por cuatro ejes:

1. Producción: relacionado con los procesos de financiamiento y organización de proyectos.
2. Formación: con acciones tendentes al desarrollo de competencias a través de actividades de aprendizaje.
3. Creación: comprende actividades creativas de generación y reproducción de elementos simbólicos regularmente relacionados con las artes.
4. Difusión: considera las acciones tendentes a la socialización o distribución de bienes y servicios culturales.

Como se muestra en la figura 1, el egresado se va ubicando en el “campo cultural” dependiendo del tipo de actividades profesionales que realiza y de esta forma refuerza su perfil en términos de conocimientos y habilidades especializadas. Sin embargo, esta imagen del campo profesional es relativa y, en cierta medida, es un modelo ideal, ya que en la realidad las fronteras entre las posiciones son poco claras y en diversas ocasiones se concentran dos, tres o más roles en una misma persona. Cabe aclarar que lo ideal es capacitar al estudiante en estos cuatro ejes, en cualquier punto del “rombo”, es decir, posicionarlo como un agente especializado en el diseño y desarrollo de la acción cultural.

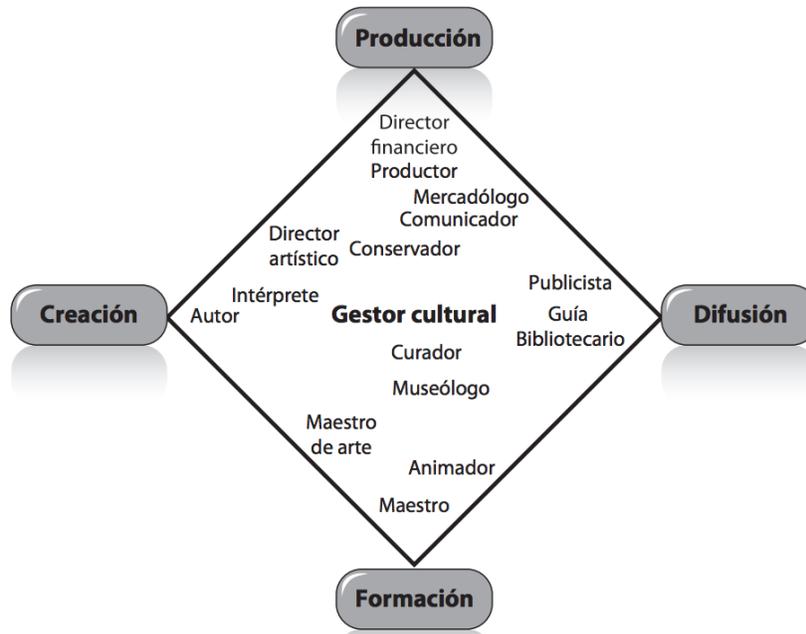


Figura 1. Ubicación del gestor en el campo cultural. Fuente: Mariscal (2012)

No obstante estos roles se dan en diferentes ámbitos de desempeño profesional o laboral, entre los que Martinell (2001) y Mariscal (2015) han identificado seis:

1. *Territorial*: Tiene que ver con los diversos niveles geopolíticos de aplicación de la acción cultural como puede ser el municipal, estatal o federal.
2. *Empresarial*: Relacionado con la producción y prestación de servicios con fines de lucro.
3. *Asociativo*: Desde donde se gestionan proyectos comunitarios y/o asociativos; realizado por colectivos tales como comité barrial, asociación civil, asociación tradicional para las fiestas populares, etc.
4. *Académico*: En el que se desarrollan acciones de formación, investigación y difusión cultural, principalmente promovido por las universidades públicas.
5. *Emergente (Ámbito de sectores emergentes que tienen relación con la cultura)*: en el que se ubican actividades reativas al turismo, empleo, desarrollo territorial, cohesión social y multiculturalidad.
6. *Político e Internacional (Ámbito de las políticas públicas, las relaciones y la cooperación cultural internacional)*: se relaciona con la internacionalización de proyectos y la gestión de redes culturales y artísticas.

Si se hace un cruce de los ejes y ámbitos descritos es posible identificar diferentes “nichos” desde donde los gestores culturales se desempeñan. La figura 2 es un intento por identificar la distribución de estos nichos con el ánimo de facilitar algunas conclusiones en esta discusión del perfil del egresado que México debe formar. Cabe resaltar que se presentan “las tendencias” o roles más comunes en cada uno de los 6 ámbitos, sin pretender ser exhaustivo en el cubrimiento del plano laboral.

En el primer ámbito, el territorial, el agente dominante son las instituciones gubernamentales de cultura, donde en teoría, es posible desarrollarse en cualquier rol; esto hace que este ámbito sea el más codiciado por los egresados debido a la estabilidad laboral, las posibilidades de ascenso y las facilidades para dar asesorías externas y producir publicaciones.

El ámbito empresarial se orienta más hacia la producción, creación y difusión. Cabe mencionar que varios autores ven con preocupación la formación en licenciatura con muchos contenidos de la llamada “gerencia genérica”. En palabras de Martinells “se constata que la oferta dominante en Gestión Cultural se puede dominar como una capacitación “generalista” por su contenido y por una cierta indefinición del perfil y nivel profesional de la formación” (2001: 37). Un comentario al respecto es que esto sucede cuando los docentes dominan temas de administración empresarial, pero no tienen experiencia laboral en la cultura ni conocen los procesos sociales de las comunidades; o también podría darse el caso de un énfasis exagerado en el mercadeo en algunos planes de estudio; por ello urge que los programas académicos desarrollen planes de capacitación para que los docentes disminuyan la sistematización de sus experiencias personales y trabajen más en casos de transdisciplinariedad que tengan la cultura como protagonista.

El ámbito asociativo se dirige principalmente a la difusión y formación, aunque también hay espacios para la creación o desarrollo artístico; históricamente, se reconoce a los animadores culturales como los primeros protagonistas y es en este ámbito donde ellos más se desempeñan. Uno de los campos de trabajo de

popularidad ascendente también se sitúa aquí: la salvaguardia del patrimonio cultural. Para formar un egresado exitoso en este ámbito, se debe enfatizar en la sensibilidad social:

“el docente de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo sabrá valorar la diversidad cultural y los diferentes tipos de saberes; tendrá la humildad necesaria para concebir su conocimiento como uno entre muchos otros, de distinta índole, igualmente válidos; tendrá espíritu democrático y sensibilidad al enfoque de género...” (UVI, 2007)

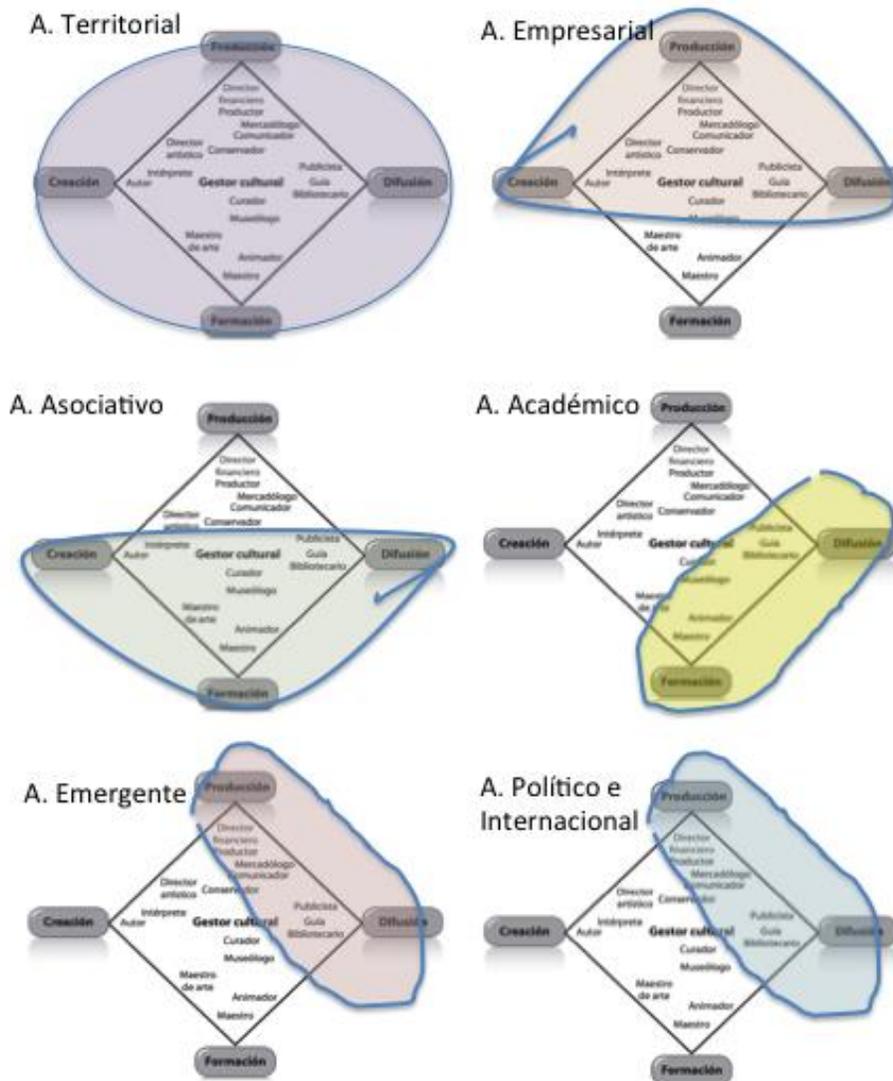


Figura 2. Cruce de ejes y ámbitos de desempeño profesional.

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, los gestores culturales que trabajan como docentes o investigadores en el ámbito académico se orientan a la formación y difusión. Como ya se ha señalado, la poca atención a la formación de formadores preocupa por sus repercusiones directas sobre los programas universitarios y el ejercicio de la profesión; por esta razón es conveniente fomentarla a nivel nacional e internacional. También es meritorio el caso de los docentes que forman parte de redes internacionales y que han permitido la circulación de nuevas reflexiones y el contraste entre los programas realizados en nuestro país y otros contextos.

Adicionalmente, el ámbito emergente se orienta más hacia la producción y difusión de actividades relativas al turismo, empleo, desarrollo territorial y cohesión social; representa nuevas oportunidades de desarrollo y resulta pertinente en momentos donde el precio del petróleo es muy bajo y se enfrenta una nueva devaluación de la moneda Mexicana. Cabe mencionar que México ocupa el puesto número 10 en destinos turísticos a nivel mundial y el turismo contribuye con el 8.4% del PIB Nacional (Producto Interno Bruto), (Fuente: Sectur. 2014), situación que debe ser aprovechada por las Instituciones culturales, la iniciativa privada, la academia y el gestor cultural.

Finalmente, el ámbito político e internacional, se inclina más hacia la difusión y producción; aquí se propone incluir el tema de las políticas públicas y la necesidad de que el gestor cultural tenga claridad en las repercusiones de las políticas culturales; también es deseable que atienda las nuevas reflexiones de los estudios culturales y las aportaciones de los organismos internacionales (UNESCO, BID, Consejo de Europa, etc). Por último, se propone incluir aquí el tema de Migración, porque los procesos sociales alrededor de los migrantes afectan naciones enteras y son fuente casi inagotable de intervenciones de la gestión cultural.

Una vez realizado el análisis de cada ámbito, también es posible ver las 6 imágenes como un conjunto, como una figura tridimensional que emerge del papel; este ejercicio muestra la difusión como eje común a todas, o dicho de otra forma, el gestor cultural debe abordar la difusión en todos los ámbitos culturales

donde se desempeña. Una revisión de los planes de estudio de los programas universitarios en Argentina, Colombia, Chile y Cuba (UNESCO, 2005) muestra que aunque la difusión cultural se aborda en varias asignaturas, aún faltan esfuerzos por incorporar los llamados Conocimientos técnicos y específicos: expresión oral y escrita, conocimiento de tecnologías aplicadas al área, organización de ventos, idiomas, informática, redes, diseño gráfico, planificación operativa de actividades, protocolo y relaciones públicas y métodos de evaluación de proyectos.

Para el lector interesado en los conocimientos y competencias que requiere un gestor cultural, se recomienda un estudio que analizó simultáneamente cuatro variables: las misiones más frecuentes en las Instituciones Culturales, las funciones más importantes en el desempeño de los gestores culturales, las tareas más frecuentemente desempeñadas y la identificación de las necesidades de formación requeridas en los planes de estudio. La presente investigación no profundiza más allá en la definición del perfil de egreso del gestor que México necesita, porque éste hace parte de una investigación paralela realizada por otro tesista.

Si se “juntan” las imágenes de los ámbitos empresarial y asociativo de la figura 2, queda al descubierto una sinergia de su unión; en otras palabras, si se logra ligar lo que generalmente no da grandes dividendos económicos (fiestas populares, salvaguardia del patrimonio cultural, etc) con las actividades derivadas de una empresa cultural hay una ganancia mutua. Este es el caso del Festival Cumbre Tajín celebrado desde hace 16 años en Veracruz, quien ha “dado a luz” varios proyectos como el Centro de las Artes Indígenas, el Plan de Salvaguardia de la Ceremonia Ritual de Voladores, la Orquesta Sinfónica infantil y el Centro de Documentación del Totonacapan, entre otros; al ligar estos proyectos con un festival de renombre internacional, se han garantizado espacios artísticos, becas para estudiantes, formación de formadores nativos, alianzas internaciones, preservación del patrimonio, en síntesis la sustentabilidad de proyectos comunitarios.

Finalmente, una preocupación: dentro de los 24 programas nacionales que han reportado tener docencia e investigación en Gestión Cultural hay por lo menos 5 que priorizan las artes a tal punto que, según la información recopilada de internet, dejan a sus profesionistas sin posibilidad de actuar en los ámbitos emergentes, político e internacional. En este punto, cabe mencionar las 8 necesidades de formación requeridas para la gestión cultural (UNESCO, 2005):

- Aportes teóricos para la reflexión sociocultural;
- Instrumentos de análisis de la realidad;
- Bases jurídicas y económicas del área sociocultural;
- Políticas socioculturales;
- Planificación, programación y gestión;
- Gestión de recursos humanos;
- Conocimientos del área disciplinar;
- Conocimientos técnicos específicos.

Perfil del docente necesario.

Desde mi punto de vista, la clave para fortalecer las habilidades y competencias de los estudiantes no está en la formación disciplinaria de los docentes sino en su actitud, visión y experiencia en procesos transdisciplinarios y compromiso con la realidad social. Otros aspectos genéricos importantes son: que el docente discuta en clase lo que sucede a su alrededor (a nivel de Universidad, ciudad, Estado, País y Mundo), que incorpore en el aula de clase los resultados de sus investigaciones y proyectos; que haga uso de las TIC's y que diseñe material pedagógico para sus clases.

Por otro lado, se sabe de algunos programas en Gestión Cultural que recurren a la formación de un red docente que incluya, además de su planta regular, a personas de las propias comunidades que aporten experiencias y saberes (abuelos y abuelas de las comunidades como promotores de base, migrantes y ciudadanos

emprendedores en general) y a los que se recurre de manera periódica y puntual (UVI, 2007).

El perfil del docente actual ha sido estudiado, aunque no de manera diferenciada; algunas conclusiones emitidas son (Martinells, 2001; UNESCO, 2005):

Disponemos de pocos estudios y reflexiones sobre los perfiles, formación y capacitación de formadores en el sector cultural. La poca definición del sector, y su juventud, conlleva la falta de un cuerpo docente claro y especializado. A pesar de esto se observa una cierta evolución aunque no existen espacios de formación de formadores ni unos estándares de calidad establecidos. Aún predomina un cierto aire de buena voluntad en la docencia especializada, aunque podemos constatar la evolución del discurso y una cierta especialización de algunos formadores. Este puede convertirse en un factor que limite el desarrollo del campo o que dificulte el reconocimiento de la formación. Podemos destacar los siguientes aspectos:

- Existe un predominio de formadores que imparte docencia a partir de la reflexión de su práctica o de la explicación de su proyecto o acción.
- Se han incorporado formadores procedentes del ejercicio de la gerencia genérica que han aportado referencias sobre gestión empresarial o pública; quizás aún falte una adecuación de estas reflexiones a la especificidad de la cultura.
- La presencia de docentes universitarios es muy diversa y responde a perfiles personales más que a líneas de reflexión de los departamentos universitarios.
- La ausencia de institutos especializados o departamentos de estudios culturales ha dificultado la relación entre el mundo de la investigación universitaria y las necesidades de la gestión de las políticas culturales. (p.41)

En México, docentes de la licenciatura en línea de la Universidad de Guadalajara concluyen (Arreola Ochoa, Brambila Medrano & Mariscal Orozco, 2012):

Al igual que otras experiencias internacionales de formación de gestores culturales, una de las mayores carencias de la licenciatura es la preparación de sus docentes, ya que se carece de un programa de formación docente que atienda las necesidades de capacitación pedagógica y disciplinar de manera integral y, sobre todo, que estimule a los asesores a la reflexión, discusión y actualización constante. (p.104)

A continuación se listan algunas características del docente necesario:

1. Que promueva el arraigo y el compromiso con el desarrollo de sus regiones. Además, que tenga un entendimiento profundo de las dinámicas interculturales de generación y circulación de saberes (UVI, 2007).
2. Que sea competente profesionalmente para la participación y fortalecimiento en las redes institucionales para enriquecer las oportunidades de formación y fortalecer la licenciatura (Martinells, 2001).
3. Que incluya más contenidos en el desarrollo de proyectos emprendedores en el campo de la microempresa, la iniciativa social y el trabajo de profesionales autónomos. Es decir una perspectiva empresarial adaptada a los contenidos y trabajos creativos.
4. Que tenga competencias de interlocución con las lógicas multisectoriales, una formación abierta al diálogo multidisciplinar y capacidad de mediación con otros sectores sociales.
5. Que imparta cursos en el extranjero, que participe en proyectos de cooperación cultural internacional y sea conocedor de los nuevos espacios geopolíticos.
6. Que tenga un interés genuino por la cooperación al desarrollo y la lucha contra las desigualdades. Las aportaciones de la cultura a la lucha contra la pobreza y la exclusión han de convertirse en un contenido imprescindible ante las realidades mundiales que nos rodean (Martinells, 2001).

Por todo lo anterior, el cuestionario que se está diseñando contempla preguntas tales como: ¿cómo inició su práctica en la gestión cultural y su práctica docente?, ¿cuál es su grado máximo de estudios?, ¿cuántas horas semanales tiene de docencia directa, de investigación y cuántas horas de actividades relacionadas con la docencia?, ¿ha impartido cursos en el extranjero?, ¿participa en programas de estímulo al desempeño académico?, ¿asesora o gestiona proyectos desde alguna institución diferente a la universidad donde labora?. Adicionalmente, se indagará con preguntas directas acerca de su grado de satisfacción general con su trabajo académico actual; su concepción de la docencia; sus necesidades

formativas actuales; sus referentes de identidad; su percepción hacia los procesos de evaluación por parte de órganos acreditadores, su grado de vinculación con las problemáticas culturales nacionales y de sus comunidades, y la inclusión en sus actividades docentes herramientas tales como: tecnologías informáticas, interacción personal con alumnos, correo electrónico y programa de tutorías; finalmente, se realizará un breve cuestionario a los coordinadores de programas académicos para conocer su percepción acerca de las evaluaciones periódicas al profesorado y las necesidades del medio donde laboran los egresados.

Reflexiones finales

Mariscal (2015) ha identificado tres variables en México que dificultan el camino de la profesionalización: no se cuenta con un soporte institucional como el Ministerio de Cultura en Colombia, Argentina y Chile; se carece de publicaciones especializadas en gestión cultural; y finalmente, se nota una débil asociatividad por parte de los gestores culturales.

Otras problemáticas reconocidas son: Poca presencia de sistemas de interlocución, Redes de centros de formación, Encuentros que sirvan para ayudar a una mayor consolidación de la formación y unos acuerdos mínimos entre todas las ofertas de formación; ausencia de una definición de unos mínimos identificables de las titulaciones propuestas; y ausencia de un reconocimiento u homologación de la formación que permita ayudar a estructurar el sector (Martinells, 2001).

Este artículo parte de la definición del egresado idóneo para pensar cómo lograrlo desde el ejercicio docente, pero en el intermedio está el estudiante universitario que también debe ser pensado en sus actitudes y hábitos; brevemente señalaremos que se necesitan estudiantes proactivos para los que asistir a clases y hacer las tareas sean el comienzo: que estén vinculados a grupos de investigación, asistan a conferencias, participen en los procesos sociales de su

comunidad, sean creativos, sean voluntarios; es decir, que tengan un interés y conocimiento de la realidad social en que navegan día tras día.

Referencias Bibliográficas.

Arreola Ochoa, V. Brambila Medrano, B. Mariscal Orozco, J.L. (2012). *Profesionalización de gestores culturales en ambientes virtuales: el caso de la licenciatura en Gestión Cultural en línea*. En Mariscal Orozco (Ed), *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica Estado, universidades y asociaciones* (pp 85-107). Guadalajara: UDGVirtual..

Bonet Agustí, L. (2007). *El perfil del gestor cultural en el siglo XXI*. En Actas del I Congreso Internacional sobre la Formación de los Gestores y Técnicos de la Cultura. Valencia: Diputación de Valencia. Recuperado de http://descarga.sarc.es/Actas2007/CD_congreso/pdf_c/2/2.1.pdf

Mariscal Orozco, J.L. (2012). *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica Estado, universidades y asociaciones*. Guadalajara: UDGVirtual

_____. (2015). *Emergencia de la gestión cultural como campo académico disciplinar en México*. Presentación del proyecto de Investigación. Instituto de Gestión del Conocimiento y del aprendizaje en ambientes virtuales. Universidad de Guadalajara. Pp 1-14

Martinells Sempere, A. (2001). *La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro*. Cátedra Unesco de políticas culturales y Cooperación. URL <http://www.cidadeimaginaria.org/gc/GCprofut.pdf>

Molina Roldán, A. (2012). *El rol del gestor cultural en la comunidad artística. Una validación social por construir. Reflexiones iniciales*. Universidad Veracruzana. Ponencia presentada en el III Congreso Nacional de Ciencias Sociales. URL <http://www.academia.edu/1907750/>

UNESCO. (2005). *Formación en Gestión Cultural y políticas culturales. Directorio iberoamericano de centros de formación*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001386/138686s.pdf>

UVI. (2007). *Universidad Veracruzana Intercultural. Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo. Presentación del programa*. Pp 76-77. URL <http://www.uv.mx/uvi/files/2012/11/LGID.pdf>