

1 CONGRESO LATINOAMERICANO de Gestión Cultural

Santiago | Chile | 23 al 27 | Abril | 2014

Aristas de la Gestión Cultural desde la Profesionalización ¹

María Alejandra Solórzano Torres²
José Antonio Arias Oaxaca ³

¹ Ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural, realizado en Santiago de Chile, entre los días 23 al 27 de abril de 2014.

² María Alejandra Solórzano Torres, Egresada de la Lic. En Gestión Cultural, del Sistema de Universidad Virtual. la Universidad de Guadalajara.

³ José Antonio Arias Oaxaca, Egresado de la Lic. En Gestión Cultural, del Sistema de Universidad Virtual. la Universidad de Guadalajara.

Introducción. La Gestión Cultural: Acercamiento a la concepción de una profesión y campo de conocimiento.

Al reflexionar sobre la construcción de la Gestión Cultural, desde la óptica de una profesión y de un campo académico que ha permitido escribir y reflexionar sobre distintas teorías, discursos, metodologías y líneas de pensamiento, etc. Nos encontramos que en este acercamiento, el trabajo teórico, el quehacer propio de la profesión y el trabajo que los académicos han realizado sobre este, ha sido desde referentes de otras ciencias sociales, como es el caso de la Sociología, la Historia, la Antropología, entre otras, quienes han dirigido su mirada hacia distintos aristas de la profesión, como la investigación, la realización de proyectos y estudios culturales, o bien como en este caso, la profesionalización.

En este reconocimiento de lo que compone a la Gestión Cultural, consideramos importante resaltar lo mencionado por el Doctor. Ralph Linton, (1945), en su texto “Cultura y personalidad”, quien acota que toda sociedad participa de su cultura, la perpetúa y modifica, puesto que toda sociedad no es sino un grupo de individuos, quienes son partícipes y responsables de la ecuación cultural, una de las incógnitas que las técnicas antropológicas no han podido resolver por si solas.

Específicamente en la relación del sujeto y la cultura, Linton resalta que “el estudio del individuo fue asignado a la Psicología, la Sociedad a la Sociología y la Cultura a la Antropología cultural”, aseguró que no sería extraño en un futuro cercano, existiría otra ciencia o campo de estudio, en el que se integraría al análisis de la conducta del ser humano, sintetizando los descubrimientos de estas ciencias sociales.

Aún cuando la Gestión Cultural, es sin duda un campo emergente con una gran fuerza dinámica, tanto desde la óptica de favorecedora de la cohesión y el desarrollo de las sociedades, como desde la perspectiva de la cultura como generadora de riqueza y empleo, poco a poco se ha tenido que ganar campo y espacio, abrir brecha en la identificación de las necesidades de formación que los gestores culturales requieren así como la diferenciación entre su perfil y los otros actores dados en la Cultura, la formación académica requerida por las necesidades y la formación por competencias dada las necesidades laborales o el contexto en el que se desarrollan.

Cuando hablamos de la Gestión cultural en Ibero América, es entenderla cómo un proceso que debe de ser visto en una línea evolutiva lineal, pues no hay que olvidar que la profesionalización se fue dando por la necesidad de sistematizar la experiencia de aquellos que se formaron a través de ésta.

“La figura del Gestor Cultural como un profesional aún está en proceso de conformación. La fortaleza de esta profesión va a depender de la especificidad de su campo y del reconocimiento del encargo que recibe de la sociedad” (Nivón, 2007).

El Investigador Peter Cleaves, (1985) sostiene que las especialidades profesionales han florecido en México debido a la necesidad que tiene el Estado de habilidades nuevas y refinadas para ejecutar sus políticas. Desde el modelo de capacitación para el trabajo, el Estado formó a los promotores culturales encargados de la ejecución de las acciones. Desde la Secretaría de Educación Pública (SEP) se impulsaron diversas estrategias al respecto.

En el camino de la Gestión y la profesionalización.

La gestión cultural sin duda alguna tiene una eminente raíz autodidacta, el surgimiento de ella supone varios fenómenos, entre ellos su consolidación como profesión, así como práctica laboral; “nacieron en el espectro de una realidad social concreta, casi por generación espontánea, un conjunto de ofertas y demandas de empleo y formación que evidencian la emergencia de un nuevo sector profesional” Lacarrieu, 2002, p. 219. **1**

A lo largo del S XX, en el ámbito cultural los agentes se fueron especializando: el creador el crítico, el galerista, investigadores, compartiendo ciertos conocimientos y habilidades que los caracterizan como agentes de un mismo campo.

El conjunto de acciones realizadas por diversos agentes que en ocasiones confluyen pero también difieren y se contraponen, abrieron el espacio para la capacitación, los cursos y diplomados, que posteriormente dieron origen a la profesionalización; misma, que no era otra más que la necesidad de contar con bases epistemológicas, conceptuales y metodológicas, así como estrategias de formación, comunicación y generación del conocimiento que respondieran a las demandas de los gestores y del campo laboral.

Los agentes que impulsaron el proceso de formalización fueron organismos internacionales, instituciones gubernamentales, universidades y asociaciones gremiales. Con la profesionalización de la Gestión Cultural, también se dio un auge en el campo, fortaleciendo y propiciando a la investigación y definiendo los ejes de acción del gestor cultural: Producción, formación, creación, difusión e

investigación. Con los ejes delimitados se obtuvieron clarificaciones importantes en las áreas de profesionalización, las actividades y acciones de la Gestión Cultural y en el campo laboral.

1 Mariscal José Luis. Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica. Estado, universidades y asociaciones, UDGVIRTUAL. 2012, México GDL, pág. 73

Dentro del contexto actual, el campo de la Gestión Cultural en Iberoamérica, se encuentra ante un panorama evolutivo y en constante diversificación en ámbitos que comprenden la investigación y el análisis de problemáticas, entornos sociales y culturales, diagnósticos y estudios académicos, redes de cooperación y esfuerzos por parte de países como Chile, Colombia, Brasil, México, Argentina y España entre otros.

Existen tres vertientes importantes en el campo de la profesionalización: la investigación, los diagnósticos y estudios en torno a la cultura y la gestión de la promoción y difusión cultural.

Algunas de las acciones derivadas de la profesionalización de este campo formativo, comprenden a la acción cultural privada como parte de la gestación de políticas culturales, el estudio e impulso de entidades financieras para el desarrollo de las industrias culturales, la prospección de créditos sociales desde enfoques privados y gubernamentales, promoción de la recuperación del patrimonio material e inmaterial, la formación y acción profesional, como parte fundamental del vínculo de la construcción del conocimiento y el quehacer social.

Entre los esfuerzos y acciones que se están formulando en el campo de la gestión cultural a nivel Iberoamericano, se pueden señalar los siguientes:

- Expectación de obtener cambios trascendentales y un repunte del sector cultural, comprendido por sus industrias e individuos
- La generación de propuestas que apuestan cambios positivos en la construcción de la Gestión Cultural a partir de la gestión y desde la Gestión cultural.
- Gestación de grandes aportaciones en el campo de la práctica y en la academia formativa, múltiples Universidades y agentes culturales, están sumando esfuerzos para analizar la oferta académica, su demanda y contextos en los que se estudia
- La participación de organismos públicos en la responsabilidad de orientación de políticas públicas.
- La creación de Redes de cooperación internacionales

Desde el aspecto del nivel académico de la Gestión Cultural, o lo que podríamos llamar Institucionalización de la profesionalización por ser impartida en las Universidades, se percibe un panorama complejo, se necesita un análisis comparativo de las diferentes estructuras y troncos de formación, ya que atienden a distintos contextos y condiciones establecidas por cada país.

Aún así se ha identificado una importante necesidad de impulsar la formación disciplinar desde la práctica, contemplando la evolución de los niveles regulados por los sistemas educativos; a través de dos tipos de perfiles de formación propuestos:

Formación formal o reglada: Desde secundaria, terciaria, Universitaria, Post Universitaria, Formación continua, Post Grado, Diplomado, Especialización, Maestría y Doctorado.

Formación no formal: No regulada, conocimiento a través de Cursos, Diplomados, Talleres, Jornadas, Congresos.

Se insiste que la formación teórica y la investigación deben constituir junto con el saber técnico los pilares de una gestión cultural que no sólo se cifre más en la repetición de experiencias exitosas y en apuestas arriesgadas, que también se haga en apreciaciones sólidamente fundadas y en encuadres reflexivos. Es apreciable que la gestión tiene tiempos más acelerados e imprevisibles que los ritmos pausados y de análisis de la investigación académica, pero esta última resulta fundamental para diagnosticar adecuadamente situaciones, para formular proyectos culturales y para evaluar sus resultados. Sus competencias no pueden ser adquiridas sino en la labor prolongada y esto debe ser plenamente asumido desde la gestión.

Retos actuales de la Gestión Cultural en Iberoamérica.

Quizás el principal desafío al que nos enfrentamos como profesión es el de conseguir un mayor impacto en el sector y en el conjunto de la sociedad.

En concreto, el objetivo es el de conseguir el reconocimiento de la profesión por parte de los empleadores (demandantes potenciales de gestores culturales), principalmente de las administraciones públicas.

Las organizaciones culturales (sean públicas, privadas o mixtas) requieren de profesionales especializados en su gestión. Igual que cuando hablamos de sanidad, por ejemplo, independientemente de que se trate de sanidad pública o privada, nadie duda de que es una **obligación** (más que un “deseo” o una “ventaja”) que esté bien gestionada. Una titulación y experiencia en gestión cultural debería ser obligatoria (o cuanto menos un mérito) en los requisitos de las plazas para la administración de un bien cultural.

Encontrándonos en una etapa podríamos decir reciente de la profesionalización, es el momento de acercar la acción y la reflexión, pues aunque resulte una utopía irrealizable constituye un horizonte de expectativas que nos señala hacia dónde ir.

Particularmente en México, debería de hacerse el intento de conformar, o crear una federación de asociaciones en gestión cultural, podría otorgarnos mayor representatividad ante la sociedad y la Administración Federal y favorecería además el trabajo en red, que es útil y motivador para todos nosotros.

Actualmente, estamos en el camino de establecer los criterios comúnmente aceptados para definir la profesión y el perfil de los profesionales de la gestión cultural, pero todavía queda mucho por hacer y tenemos la oportunidad, desde las asociaciones de profesionales, de hacer oír nuestra voz y trabajar en ese proceso de definición.

Conclusiones:

La historia de la Gestión Cultural y el desarrollo del proceso de profesionalización nos hablan de la existencia de una necesidad de profesionalizar a los gestores culturales, esta profesionalización ha requerido del esfuerzo conjunto entre países Iberoamericanos para la elaboración de planificaciones estratégicas, programas, proyectos y todos aquellos contenidos indispensables para su puesta en práctica.

Nuestra profesión, al día de hoy, es indispensable para la sociedad. No cabe la menor duda que hemos tenido que ir haciéndonos un hueco profesional a base del desarrollo de nuestras capacidades y potencialidades; a partir y gracias al impulso de aquellos pioneros de los años setentas y ochenta.

Pero es a partir y gracias a la profesionalización que cómo gestores tenemos que abrir brechas en determinados campos de acción. Utilizar todas las herramientas que nos brindan la profesionalización, las nuevas tecnologías y las redes de cooperación internacional para fortalecer desde lo local a lo internacional la cultura

Fuentes Bibliográficas:

Cleaves, Peter. (1985). *Las Profesiones y El Estado*. México, El Colegio de México.

Linton, Ralph (1954). *Cultura y Personalidad*. México. Fondo de Cultura Económica.

Mariscal José Luis. *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica. Estado, universidades y asociaciones*, UDGVIRTUAL. 2012, México GDL, pág. 73

Sempore, Alfons Martinell. *La formación en Gestión Cultural en Iberoamérica*. En línea.: Iberoformat, OEI., 2006.

Souza, Fernando de Sá. (2011). *Artículo sobre el Primer Encuentro de Responsabilidad Social y Cultural en Buenos Aires, Argentina*. Publicación En línea.: Blogspot, Fernando de Sá Souza. Recuperado el día 14 de Diciembre del 2011.

<http://que-gestionamos.blogspot.com/>

