

2^o CONGRESO LATINOAMERICANO DE GESTIÓN CULTURAL

Pensamiento y acción cultural para la paz
y la participación ciudadana

18, 19 Y 20 DE OCTUBRE DE 2017
CALI, COLOMBIA

FEMINIZACIÓN DEL PRGRADO EN GESTIÓN CULTURAL Y COMUNICATIVA: CASO UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

Colombia

Ponencia presentada en el 2do. Congreso Latinoamericano de Gestión Cultural | Cali Colombia
16, 19 y 20 de octubre de 2017

María Camila Mora García
mcmorag@unal.edu.co

Palabras clave: Gestión cultural, feminización, profesión.

Resumen: Esta ponencia es resultado del proyecto de investigación “La gestión cultural y su campo disciplinar en Colombia: hacia el fortalecimiento de los procesos investigativos”, del grupo de investigación Identidad y Cultura de la Universidad Nacional de Colombia.

En consecuencia, en la presente ponencia a partir de una investigación descriptiva se realiza la comparación y análisis entre los perfiles de ingreso de los y las estudiantes al pregrado en gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y los posteriores perfiles de egreso de los mismos, entre los años 2014 a 2017, en donde se evidencia la tendencia de la feminización de la profesión, ya que, en un mayor porcentaje son las mujeres quienes terminan graduándose del pregrado y empoderándose para asumir el campo laboral como consecuencia.

El Directorio centros de formación en gestión cultural en Iberoamérica (2005) define el perfil del aspirante a la formación del pregrado “para el ingreso los exigidos por la universidad. El Gestor Cultural y Comunicativo podrá desempeñarse como: Administrador de entidades culturales públicas y privadas; Director y orientador de instituciones o programas de investigación culturales y de comunicación; Animadores, promotores y capacitadores socioculturales; generador y facilitador de procesos de creación cultural; gestor y organizador de procesos comunitarios; Planeación y Gestión Cultural; Asesor y ejecutor de planes, programas y proyectos culturales; analista, crítico cultural.” (UNESCO, OEI, IBERFORMAT, 2005, p. 85).

En dicho momento el perfil es definido de manera genérica y sin tendencia de género; igualmente buscando en otros documentos institucionales de pregrados en América Latina, se evidencian estudios incipientes sobre la formación en gestión cultural y más específicamente en la feminización de la profesión y en consecuencia a ello, el protagonismo de las mujeres en el campo profesional y en general en el área de la cultura.

Por ello, la importancia de analizar los datos institucionales sobre los perfiles de ingreso y egreso al pregrado en gestión cultural con un enfoque de género, junto con referentes

Latinoamericanos del empoderamiento de la mujer desde los feminismos, permitiendo dar cuenta de la tendencia de la feminización de la profesión y el quehacer cultural.

Igualmente, el campo laboral en el área de la cultura tiene un alto protagonismo de las mujeres, pero sin reconocimiento real en el medio como lo plantea Marcela País Andrade desde las siguientes preguntas y reflexiones “¿Qué pasa con estas mujeres que han estado en el arte, pero que sin embargo no han ocupado el mismo lugar que los varones? y ¿Qué pasa con estas mujeres a la hora que vamos a gestionar cultura? Una de las cosas que decía recién Silvana es que unx puede ver todas las mujeres artistas que han estado en este mundo pero esto no es solamente lo que queremos hacer cuando planteamos una perspectiva de género en la gestión. Lo que queremos hacer es plantear un problema político ¿Qué pasa con esta desigualdad que se ha construido y se ha generado, en relación a las mujeres y a los varones? Pero sí es verdad que en el mundo estamos posicionados de manera diferente. Y esto el arte también tiene, desde una mirada feminista y desde la perspectiva de género, la razón política de hacerlo visible” (2015).

Es así que, las mujeres y su papel en la profesionalización de la gestión cultural, buscan resignificar el concepto de la feminización de la profesión, ya que, este abarca definiciones con múltiples contenidos, como lo define PNUD en 1997, según las acepciones más utilizadas:

- a) Un predominio de mujeres entre los pobres; b) el impacto no fortuito, con sesgo de género, de las causas de la pobreza; c) el reconocimiento de una tendencia direccional en la cual la representación desproporcionada de las mujeres entre los pobres está aumentando progresivamente (en este sentido, la feminización de la pobreza es un proceso, no simplemente un estado de cosas en una coyuntura particular); d) el grado de visibilidad de la pobreza femenina.
- En la medida que la unidad de análisis de los estudios e investigaciones son los hogares, no se consideran las reglas que rigen la distribución interna en una unidad doméstica, y que varían ampliamente según sociedades y culturas. (Como se cita en Aguilar, 2011).

Teniendo en cuenta lo anterior, y según la acepción más común de la feminización relacionada con la pobreza, se presenta ahora un reto para las profesionales trabajadoras en la gestión cultural y en general de las artes y la cultura, ya que, si bien existe una valoración económica diferente en relación a la retribución laboral y el género, según, Sylvia Chant (2005) critica que sea el “ingreso” el principio fundamental en la consideración de la feminización, y que a pesar del enorme bagaje de producción académica sobre el carácter complejo, tanto de la pobreza definida en términos objetivos como subjetivos y en los cuales la asimetría de género ocupa un lugar importante, éste continúe siendo el criterio que predomine en la consideración y el uso de la categoría.

De manera que la feminización de la profesión en gestión cultural responde a lo que plantea Aguilar (2011) como “Rescatar la dimensión de la “feminización de la responsabilidad”, con el objetivo de transmitir la idea de que las mujeres se encuentran asumiendo una mayor responsabilidad en la batalla contra la pobreza y que esta responsabilidad es invisibilizada y en muchos casos “instrumentalizada” por el diseño de las políticas.” (Chant, como se cita en Aguilar, 2011).

Para concluir se busca la visibilización de la mujer a partir de la feminización del pregrado en gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia, desde el análisis cuantitativo de sus estudiantes y egresados en relación con el la perspectiva de género como factor influyente en el sector educativo, las ciencias sociales y humanas, las artes y las culturas.

Introducción

La gestión cultural ha cobrado importancia en los claustros académicos a mediados de los años ochenta del siglo XX, iniciando su profesionalización en España, buscando especializar un quehacer que se ha realizado desde la humanización del ser humano. Como lo plantea Cantero (2004):

Lo que sí es novedoso, en el periodo iniciado en 1979, es la relación fundamental de las actividades que conforman la gestión cultural al territorio, probablemente por el área geográfica en el que se va a desarrollar el trabajo y

por las Instituciones que lo ponen en marcha. Ésta singularidad se amplía en los inicios del milenio con la aparición del concepto de la globalización y la cooperación cultural, desde los territorios propios pero realizándola en colaboración con otras situaciones y territorios más lejanos.

En ese momento, se consolida dicho quehacer desde la teoría y su aplicación en relación con el territorio, buscando así un reconocimiento institucional que avale el conocimiento de la interdisciplina.

En Colombia el primer programa profesional se ofrece es en la Universidad del Rosario a nivel posgradual, titulándose como especialista en gerencia y gestión cultural; para el año de 2001, la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, desde su departamento de ciencias humanas, adscrito a la facultad de administración, decide abrir un programa de formación a nivel de pregrado, el cual otorga el título de profesional en gestión cultural y comunicativa.

El programa se enfoca en cinco áreas del conocimiento, la cultura, la comunicación, la gestión, las expresiones artísticas y la investigación; buscando formar profesionales holísticos en el sector cultural a través de ocho semestres de formación académica.

Marco Referencial

La ley general de cultura 397 de 1997 de Colombia en su título IV, establece unos parámetros de actuación para la gestión cultural, en donde define el papel del estado y sus instituciones en aras del fomento y la promoción cultural del país, de la misma manera, establece el quehacer del gestor cultural en su artículo 28 como:

“El gestor cultural. Impulsa los procesos culturales al interior de las comunidades y organizaciones e instituciones, a través de la participación, democratización y descentralización del fomento de la actividad cultural. Coordina como actividad permanente las acciones de administración, planeación, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos de las entidades y organizaciones culturales o de los eventos culturales comunitarios.”

En consecuencia a ello, como se refleja en el Directorio de centros de formación en gestión cultural en Iberoamérica (2005), el pregrado estatal en gestión cultural y

comunicativa de la Universidad Nacional nace de manera no formal en el año de 1997, a la par con la ley general de cultura y se formaliza a partir del acuerdo 16 de 2001 del Consejo Académico que aprueba la creación de un programa curricular de pregrado en Gestión Cultural y Comunicativa, lo cual marca un hito en el país y las academias, ya que, inicia el primer programa de formación profesional en Colombia a nivel de pregrado en el área.

El pregrado desde su creación a concebido la naturaleza del programa como la formación de profesionales en Gestión Cultural y Comunicativa que consoliden y configuren la profesión con una amplia base de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes en cultura y comunicación, fomentando la democracia cultural participativa, el acceso a los bienes y servicios culturales, el fortalecimiento de las identidades y la organización y desarrollo de los procesos y proyectos culturales y comunicativos.

Durante los último años, se ha evidenciado una tendencia de feminización en el programa, por lo cual surge la idea de investigar dicho fenómeno y teniendo como base el Informe Internacional *Ciencia, Tecnología y Género* de la UNESCO (2007) en donde las mujeres ocupan un 21% de la investigación en las ciencias sociales y un 18% en las ciencias humanas, apropiándose en un 39% del campo según la distribución de investigadores de la UE por ámbito científico y sexo en el sector de la enseñanza superior del año 2003, teniendo una influencia 9% mayor en los programas de formación en comparación con los hombres que distribuyen su investigación en un 30% del área, con un 16% en las ciencias sociales y un 14% en las ciencias humanas respectivamente. Lo que evidencia mayoritariamente la influencia de las mujeres en el campo de formación de las ciencias sociales y humanas, dentro de la que se enmarca el pregrado en gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia.

Finalmente, en la búsqueda de información documental sobre procesos de feminización de la profesión en gestión cultural, se carece de documentos que soporten dicha hipótesis, por lo que, el presente escrito posibilita la visibilización de la mujer dentro del área y más específicamente dentro del programa de formación de pregrado, a partir, del contraste de información cuantitativa y cualitativa de los estudiantes y egresados.

Marco Conceptual

Para el desarrollo de la presente ponencia, se toma la definición de cultura establecida en la Ley General de Cultura de Colombia (1997), que afirma:

La cultura es el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a los grupos humanos y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones y creencias. (p. 1)

De la misma manera que se acoge a la definición de la gestión cultural entendida como “la administración de los recursos de una organización cultural con el objetivo de ofrecer un producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles la máxima satisfacción.” (Bernárdez, 2003, p.3)

En relación a ello y teniendo como foco de estudio la profesión de la gestión cultural, se entiende según Martinell (2001):

La gestión cultural como campo profesional es la expresión de la necesidad de capital humano en el marco de las políticas culturales, tanto de ámbito público, privado como del tercer sistema. También se puede interpretar como una necesidad de mejoramiento de la acción de los diferentes agentes culturales en la búsqueda de la excelencia y la calidad de sus proyectos (p.13).

En esa medida, y teniendo como objeto central de estudio la feminización de la profesión de la gestión cultural, enmarcado en el fenómeno social de las profesiones de las ciencias sociales y humanas, en donde las mujeres ocupan un rol protagónico a partir de las identidades que presentan y los modelos culturales que reproducen, desde el empoderamiento social del quehacer, se entiende “que la palabra feminización connota una acción, “el proceso de volverse más femenino” o “más común o extendido entre las mujeres”. (Aguilar, 2011, p. 129)

Método

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación que era visibilizar la tendencia de feminización del pregrado en gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional

de Colombia sede Manizales, el método descriptivo se ha utilizado para argumentar la hipótesis, centrándose en el estudio de caso único.

A continuación se describen las etapas del desarrollo de la investigación:

1. Rastreo de información de fuentes secundarias bibliográfica y documental.
2. Clasificación de la información desde el planteamiento de la hipótesis.
3. Caracterización del perfil del aspirante a estudiante y egresado.
4. Solicitud de información cuantitativa a la dependencia de Registro y Matricula de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.
5. Triangulación de información.
6. Observación participante como proceso transversal a la investigación.

Resultados

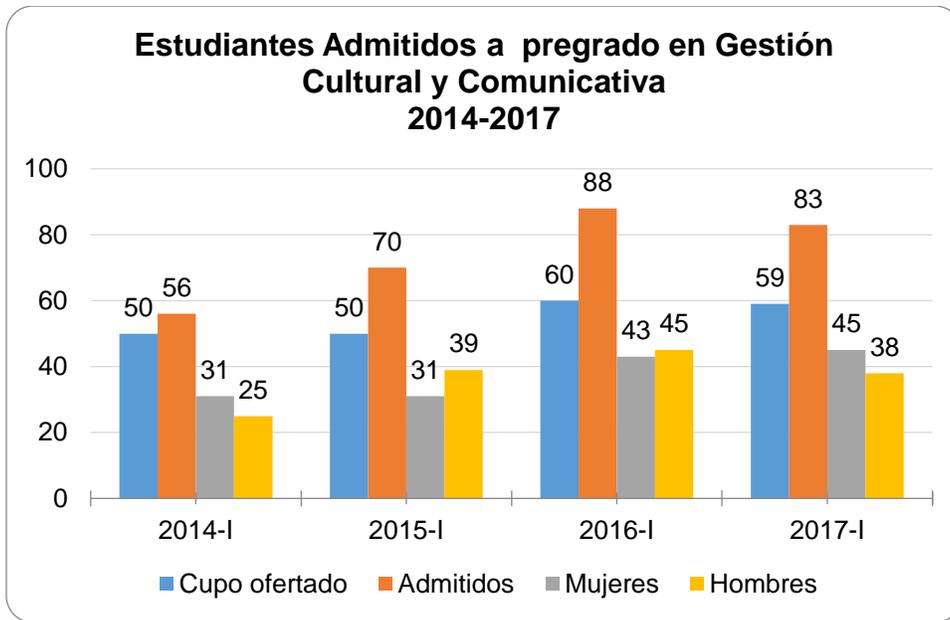
Luego del análisis de la información y su respectiva triangulación, se puede caracterizar al aspirante a estudiante en el pregrado de gestión cultural y comunicativa y sus respectivos egresados en el siguiente cuadro que sintetiza la información:

Perfil del aspirante y egresado del programa de Gestión Cultural y Comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales	
ASPIRANTE	EGRESADO
Capacidad de comprensión de las diversas dinámicas territoriales desde sus significaciones culturales propias de la región, teniendo en cuenta la visión estratégica desde lo local hasta lo global.	Agente de cambio social que a partir de la investigación y análisis de diversos recursos y fuentes de información es capaz de caracterizar una comunidad desde sus prácticas culturales cotidianas, visibilizando el entramado de relaciones que componen la vida de las personas y sus grupos sociales.
Capacidad crítica, reflexiva, creativa y propositiva desde una mentalidad abierta que posibilite la comprensión plural de las diferentes visiones de mundo en el ámbito político, ideológico, social y moral, desde el	Mediador de procesos culturales que a partir de administración de los recursos que posee una comunidad u organización cultural, fomenta el desarrollo desde los intereses colectivos en aras del fortalecimiento del

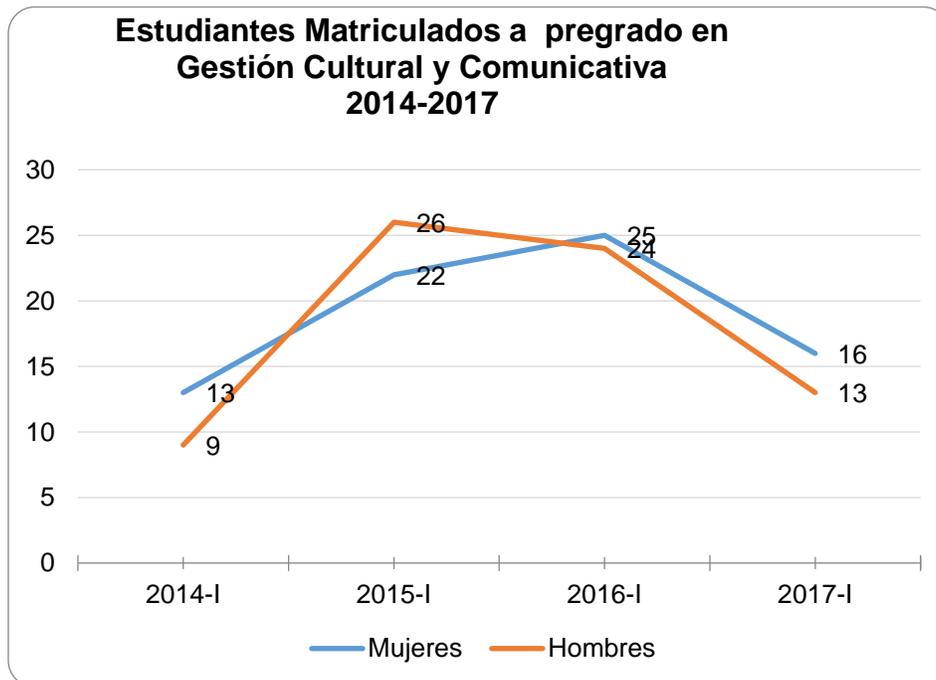
nicho micro hasta llegar al macro dentro de la sociedad.	desarrollo cultural, la sostenibilidad y la independencia misma de la comunidad, buscando la calidad de vida.
Habilidades comunicativas que le faciliten la interacción con comunidades y sus diferentes actores en el sector público, privado y comunitario, desde la responsabilidad social como agentes de cambio.	Profesional que articula el mundo sensible de la creación con el de la gestión desde las dimensiones cognitiva, colectiva, social y descriptiva en un proceso de desarrollo sociocultural.
Actitud proactiva en los diversos procesos de desarrollo sociocultural y las manifestaciones artísticas, que posibilite el impulso a proyectos que ayuden al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades.	Agente de cambio que potencia desde el desarrollo sociocultural de la comunidad el empoderamiento de la misma, actuando como promotor, organizador e investigador cultural.

Igualmente, después del análisis de los datos estadísticos proporcionados por la dependencia de Registro y Matrícula de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, se evidencia en los siguientes gráficos la tendencia de la feminización del pregrado en gestión cultural y comunicativa entre los años 2014 a 2017.

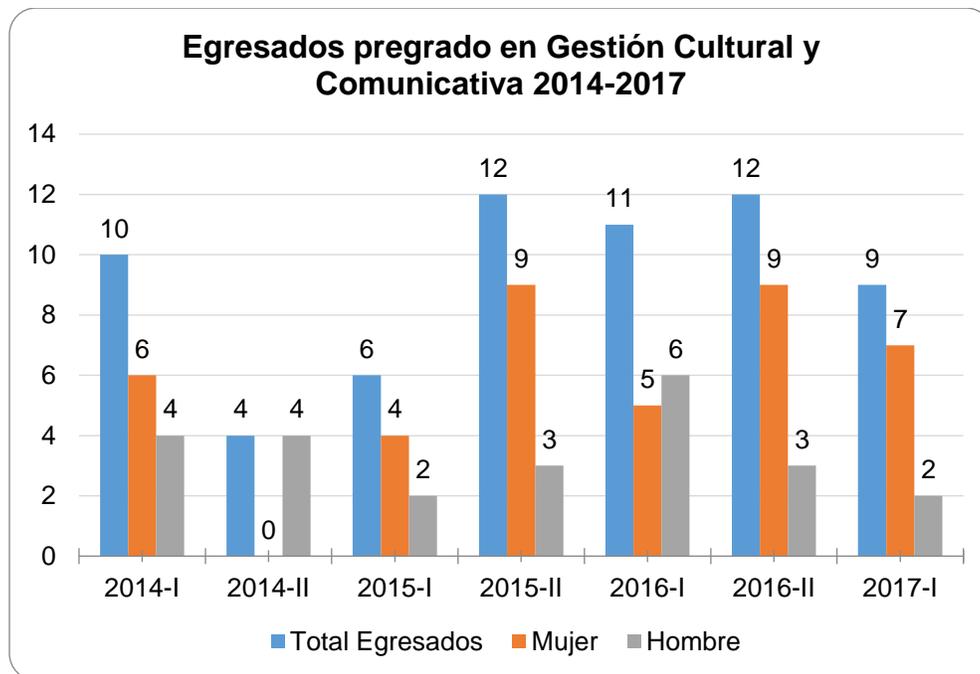
Inicialmente, se muestran los estudiantes que fueron admitidos al programa curricular desde el proceso de admisión:



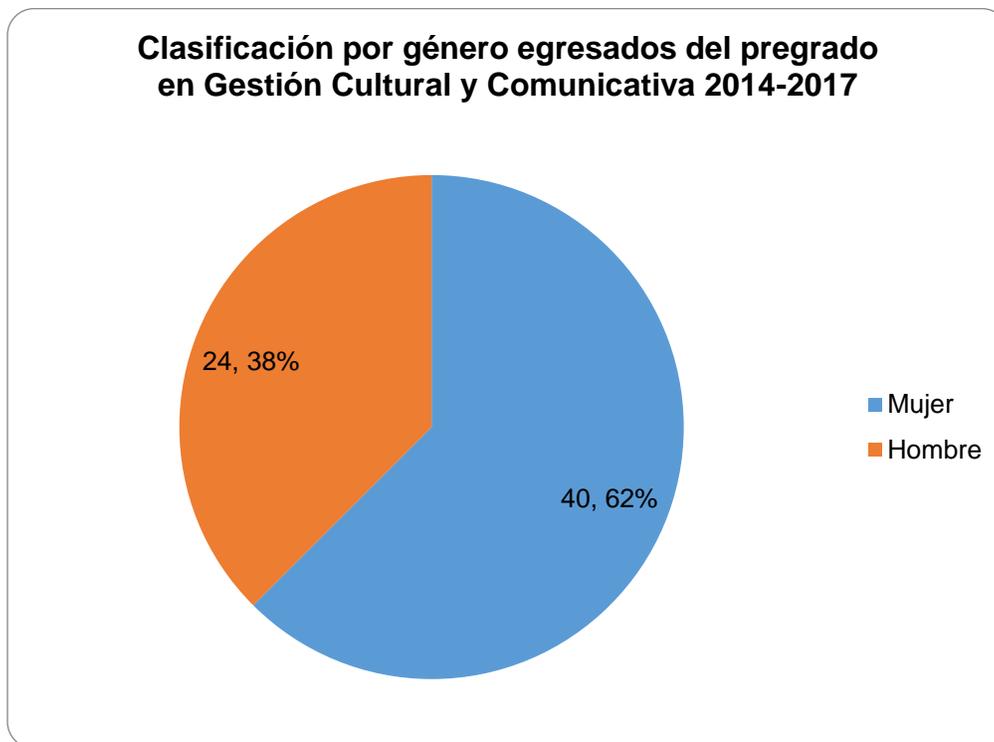
Seguidamente, se muestran los estudiantes que hicieron uso de su matrícula e iniciaron sus estudios en el programa curricular:



Luego, se presentan las estadísticas de los egresados del programa curricular:



Finalmente, se evidencia el porcentaje de egresados según una clasificación por género:



Conclusiones

- El pregrado en gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales desde su concepción institucional no hace distinción en género para sus aspirantes y egresados.
- El pregrado en su primera fase de admisión durante los años 2014 a 2017 no presenta una tendencia fuerte de feminización, ya que, el porcentaje de mujeres que ingresa al programa es de un 51% en comparación con un 49% de ingreso de hombres.
- El papel de la mujer como agente de cambio y transformación social se va consolidando durante la estancia en el programa curricular, evidenciando que ellas, son quienes mayoritariamente, participan activamente dentro de las actividades académicas y extracurriculares del programa.
- El compromiso de las mujeres dentro de su formación profesional y en general, en el sector cultural, es creciente en la medida que protagonizan la organización, planeación y ejecución de proyectos en el área de trabajo, además, que se involucran con diversos colectivos que se encuentran preocupados por la transformación social.
- La tendencia de feminización del pregrado en gestión cultural y comunicativa se hace más evidenciable en sus egresados, ya que, son las mujeres con un 62% quienes terminan culminando el programa curricular, frente a un 38% de hombres que se profesionalizan en el área.
- Finalmente, el presente estudio es un primer acercamiento incipiente a la tendencia de la feminización de la profesión, el cual debe seguirse profundizando y analizando, puesto que, el fenómeno no sólo se presenta en el pregrado, sino en general, en muchas de las profesiones de las ciencias sociales y humanas; por lo que se hace necesario visibilizar el papel de la mujer como agente de cambio y transformación sociocultural.

Referencias

- Acuerdo 16 del Consejo Académico. Sistema de información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos “Régimen Legal” de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia 22 de agosto de 2001.
- Aguilar, P. L, (2011). La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. *Revista Katálisis*, (14), p. 126-133.
- Bernárdez, L. 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
- Cantero, J. (2004). Historia de la gestión cultural. En: *Manual Atalaya Apoyo a la Gestión Cultural*. Recuperado de <http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural/historia-gestion-cultural>
- Chant, Sylvia. (2005). ¿Cómo podemos hacer que la “feminización de la pobreza” resulte más relevante en materia de políticas? ¿Hacia una "feminización de la responsabilidad y la obligación"? En: Mora, Luis y Moreno Ruiz, María José y Rohrer, Tania, (eds.) *Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público: Una Mirada Desde El Género*. UNFPA, Ciudad de México, México, 201-234.
- Gargallo, C. F, (2012). *Feminismos desde Abya Yala, Ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos en nuestra América*. Bogotá, D.C: Ediciones desde abajo.
- Guédez, V. & Menéndez, C. (1994). *Formación en gestión cultural*. Bogotá D.C: Conaculta, SECAB.
- Jiménez, L. L, (2005). *Perfiles profesionales, gestión cultural y formación virtual. La experiencia del posgrado virtual en políticas culturales y gestión cultural*. Conaculta, UNESCO.

Kishor, S., & Subaiya, L. (2005). Household decision making as empowerment: A methodological view. En *Meeting of the International Union for the Scientific Study of Population, Tours, France*.

Ley N° 397. Sistema Nacional de Cultura de la República de Colombia, Barranquilla, Colombia, 07 de agosto de 1997.

Martinell, A. (2001). *La gestión cultural: Singularidad profesional y perspectivas de futuro*. En Catedra Unesco de políticas culturales y cooperación. Recuperado de <http://www.cidadeimaginaria.org/gc/GCprofut.pdf>

País, A. M, (Febrero de 2015). Políticas culturales y Género. Una experiencia socioantropológica entre Argentina y México. En Conversatorio sobre problemáticas de género en la Gestión Cultural. Conversatorio llevado a cabo en Veracruz, México.

Schargarodsky, 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.gestioncultural.org/ficheros/BGC_AsocGC_HSchargarodsky.pdf

UNESCO, IBERFORMAT, OEI. (2005). Formación en gestión cultural y políticas culturales, directorio iberoamericano de centros de formación, America Latina, Caribe, España y Portugal. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001386/138686s.pdf>

UNESCO. (2007). Ciencia, tecnología y género. Recuperado de http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_stg_executive_summary-es.pdf