



CONCLUSIONES

En Ciudad Obregón, Sonora 237 gestores culturales de 20 estados de la república mexicana nos reunimos en el Primer Encuentro Nacional de Gestión Cultural el cual tuvo como objetivo generar un espacio de reflexión, discusión y toma de acuerdos entre los participantes con vías a la consolidación en México de la gestión cultural como profesión.

En este encuentro se realizaron una serie de actividades académicas en torno a seis ejes temáticos:

1. Formación e investigación en gestión cultural.
2. Políticas culturales y desarrollo local.
3. Empresas y emprendimientos culturales.
4. Gestión cultural y comunicación.
5. Prácticas artísticas y transformación social.
6. Redes, práctica profesional y asociatividad en el campo de la cultura.

Como resultado de los trabajos y de acuerdo a los ejes temáticos, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Eje 1. Formación e investigación en gestión cultural

En la última década ha habido un aumento en la oferta académica en gestión cultural en todo el país sin embargo, pero persiste una desarticulación entre las instituciones de educación superior. A nivel curricular se identificó que algunos programas de formación en gestión cultural se centran más en la cuestión teórica y menos en la práctica, por lo que los contenidos de las asignaturas se centran y se adaptan de acuerdo a los perfiles e intereses de la planta docente y no al revés. De la misma manera no se cuentan con indicadores e instrumentos de evaluación particulares que atiendan las características del campo disciplinar. Un gran reto que las Instituciones de Educación Superior es construir un modelo de evaluación de la calidad que permita identificar debilidades y fortalezas que permitan generar acciones para la mejora curricular. También se propone que los programas de formación contemplen orientaciones terminales que estén vinculadas con los ámbitos de desempeño profesional y se pugne por una mayor diversidad en cuanto a las modalidades (presencial, virtual y mixto) y niveles de formación (técnico superior, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado).

Se observan deficiencias en la formación docente ya que los programas no cuentan en su totalidad con profesores cuyos perfiles sean pertinentes (en trayectoria académica y laboral) para el desarrollo de las competencias que demanda el campo profesional. En ese sentido se insiste en la necesidad del fortalecimiento de cuerpos académicos y de investigadores en gestión cultural cuya producción académica se vea reflejada en la generación de nuevas metodologías y la actualización constante de los programas de formación donde descarguen su docencia, de la misma manera la se recomienda resolver las limitaciones administrativas para que gestores culturales con gran experiencia pero sin título se incorporen a la planta docente de los programas.

Una problemática común es la falta de orientación vocacional de los estudiantes de nuevo ingreso ya que no tienen claro lo que hace un gestor cultural, así mismo se presentan altos niveles de deserción en los programas y los egresados refieren deficiencias metodológicas en su formación así como problemas de inserción laboral. Por lo cual es importante incidir en la orientación vocacional en el nivel medio superior pero sobre todo que los programas hagan una promoción y difusión adecuada de la profesión con la caracterización clara y vigente sobre lo qué es la gestión cultural y qué hace un gestor cultural, así como definir estrategias de articulación entre universidades y empleadores.

A pesar del gran avance en términos de la formación en gestión cultural, los avances en la reflexión teórica y metodológica de la práctica ha sido relegada por las universidades. El gran reto actual es avanzar en la discusión y construcción de una epistemología de la gestión cultural, que permita visualizar nociones, conceptos y metodologías multidisciplinarias que articula y asimila el gestor cultural desde su práctica y su formación académica. Es necesaria la utilización de enfoques teóricos y metodológicos que permitan analizar trayectorias y prácticas de gestores culturales; documentar y sistematizar experiencias e historias de la gestión cultural, así como plantear una nueva agenda que permita definir formas contemporáneas de hacer e interpretarla.

A pesar de que es emergente, cada vez hay más estudios académicos que tienen como objeto a la gestión cultural, no obstante la difusión y acceso a los materiales son limitados y con un gran desconocimiento entre las mismas universidades. Lo mismo ocurre con los trabajos de tesis de estudiantes de licenciatura y posgrado. Un logro particular es que cada vez más gestores asumen que la investigación es una herramienta fundamental para el diseño pertinente y responsable de la acción cultural con vías a tener un mejor impacto en lo social, con y para la comunidad.

El reto es generar indicadores de evaluación de la práctica profesional para mejorar los procesos de planeación y la toma de decisiones, pero también que propicien la transferencia de saberes y conocimientos. Se sugiere reconocer los diferentes enfoques y metodologías de investigación que requieran un tratamiento diferenciado de acuerdo a los objetos de estudio y el uso práctico que el gestor requiere para diseñar e implementar la intervención cultural.

Eje 2. Políticas culturales y desarrollo local

En el **EJE 2. POLÍTICAS CULTURALES Y DESARROLLO LOCAL**, ponentes, panelistas y participantes abordaron la cuestión desde aproximaciones diversas pero con el grado de profundidad y análisis requerido.

En relación con el tema del **DERECHO A LA CULTURA, PARTICIPACIÓN Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS CULTURALES**, se requiere construir estrategias participativas para que se garantice, no sólo el Derecho a la Cultura sino su ejercicio pleno, promoviendo la generación de la estructura legal requerida, local, estatal y federal donde los ciudadanos participen tanto en su formulación como en las reglamentaciones y los mecanismos necesarios para su cumplimiento, considerando los principios de pertinencia, participación y equidad, incluyendo la debida difusión en la sociedad.

Desde la problemática referida a **POLÍTICAS CULTURALES E INTERCULTURALIDAD**, se coincidió que el diseño de políticas culturales, la operación de planes, programas, proyectos y actividades, incluyendo la formulación de indicadores de impacto y seguimiento, deben estructurarse desde la garantía del ejercicio de los Derechos Culturales, enfocando su capacidad para transformar dinámicas sociales a través del diálogo intercultural, teniendo como finalidad la construcción de ciudadanía.

Este enfoque, implica además reconocer que toda política cultural es pública, independiente de que sea gubernamental, del sector privado o de la sociedad civil y que a cada proyecto subyace una comprensión de la política cultural y de sus alcances. En este sentido se sugiere que utilicemos metodologías asertivas que permitan la construcción, flexibilidad, capacidad de análisis y aprendizaje que requiere el sector.

Acerca de la política cultural universitaria se consideró pertinente poner mayor atención a los procesos de formulación y enunciación de principios, para que los jóvenes universitarios de gestión cultural y programas afines, las conozcan, reflexionen, critiquen y se apoyen en ellas para aprovechar su formación y salgan mejor preparados para el mundo profesional.

Finalmente, en relación **CULTURA DE PAZ** se abordó la importancia de la cultura en temas relacionados con la Prevención del Delito y las violencias en jóvenes a través del arte y la cultura, haciendo notar que según como se comprenda la juventud se orientan las políticas. Si son considerados delincuentes, las políticas serán represivas, si son considerados vulnerables, la política será clientelar, paternalista y asistencialista. Por su parte, si la política los comprende como agentes de cambio, tenderá a la transformación social, el diálogo y la construcción de ciudadanía. En este tema es importante tener presente que no necesariamente el enfoque gubernamental orienta toda la acción porque es una política pública que se estructura de maneras diversas.

Eje 3. Empresas y emprendimientos culturales

El campo de las empresas culturales y sus actores requieren de una reflexión para construir una base teórica que permita establecer las características que diferencian las empresas culturales como organizaciones que sistematizan la posibilidad de administrar productos creativos y procesos sociales capaces de transformar realidades.

Se requiere tener vinculación con otros actores de la sociedad empezando por la comunidad de donde emergen los productos culturales. Tener una visión amplia y una conciencia del producto cultural y su impacto en la sociedad son las bases fundamentales de la empresa cultural.

Actualmente existen ciertos programas por parte del gobierno para estimular las empresas culturales por parte del gobierno federal y estatal o municipal. Los apoyos hasta ahora se han centrado en capacitación y algunos recursos para fortalecer el sector.

Es importante destacar que en el campo de la promoción y gestión cultural no es suficiente lograr la sostenibilidad de los proyectos culturales, sino agregar valor a sus procesos y desarrollar una dinámica, mediante la cual los públicos se apropien de su gusto y sentido, y participe de manera diversa para trascender la experiencia estética, pasiva al compromiso de participar activa y emocionalmente en la cultura a partir de un proceso de identidad y comprensión.

Los proyectos culturales serán sostenibles cuando generen un beneficio visible y comprensible, tanto en las comunidades como a los diversos sectores económicos de una población.

Eje 4. Gestión cultural y comunicación

En cuanto a las tendencias observadas, si bien es cierto que sigue existiendo la propensión a considerar que el binomio gestión cultural / comunicación se reduce a pensar en mejores estrategias de difusión de los proyectos, desde una posición unidireccional; a visualizar a los públicos como destinatarios o consumidores y no como ciudadanos; y a ver a las redes sociales desde los medios virtuales que apoyan sus procesos de comunicación (por ejemplo, Facebook y Twitter), sí se visualizó la necesidad de incentivar la verdadera participación de las comunidades en el desenvolvimiento de los proyectos para la construcción del tiempo creativo de las personas y el fortalecimiento de sus recursos expresivos (desarrollo cultural).

Esto es, resulta necesario replantear la relación entre comunicación y gestión cultural: hay que ir más allá del modelo difusionista para promover una verdadera dinamización de los procesos socioculturales en las comunidades, del estímulo del diálogo entre los diferentes (interculturalidad) en vez de la verticalidad. El reto es pensar en un nuevo perfil del gestor cultural que incluya a la comunicación compleja como parte esencial de su quehacer, que ejerza la reflexividad. En ese sentido, resulta urgente incorporar herramientas como la sistematización de los proyectos y la apropiación significativa de las Tecnologías de Comunicación y Comunicación (TIC's) para generar procesos comunicativos con la comunidad, entre otras.

Eje 5. Prácticas artísticas y transformación social

·Problemáticas, necesidades y debates presentados.	Aportaciones para incidir en una educación integral así como en la formación profesional de individuos socialmente responsables en la
--	---

	<p>búsqueda del bienestar y mejora en la calidad de vida que impacte en la cohesión social</p> <p>Se señala la falta de coordinación adecuada, entre el sector artístico-cultural con el educativo, en la construcción de un proyecto educativo pertinente</p>
·Tendencias observadas	El fomento de la creatividad y la cultura de conservación del medio ambiente
·Avances y retos	El uso y aplicación de todas las formas del Arte en particular aquellas emergentes
·Propuestas	<p>Propiciar:</p> <p>La convivencia armónica, el trabajo en equipo y la práctica de valores</p> <p>La Construcción de espacios alternos de comunicación (reales)</p> <p>La Participación social y que esta impacte en el sentido de pertenencia.</p> <p>Que se incida en la mejora de las condiciones sociales y laborales de los creadores artísticos</p>

Eje 6. Redes, práctica profesional y asociatividad en el campo de la cultura

El gestor cultural como agente facilitador del desarrollo comunitario

La ponencia destaca el valor patrimonial que poseen algunos barrios, cargados de historia, memoria e identidad. Estos procesos están alojados en sus edificios, lugares, pero también en sus personajes. Estos mismos barrios envejecen y enferman, volviéndose vulnerables, producto del abandono y las amenazas del desarrollo y crecimiento de las ciudades.

El trabajo en el Mexicaltzingo, deja a los impulsores del proyecto una serie de aprendizajes relacionados con la identidad y el patrimonio. Dentro de ellos, la necesidad de “tomar” el barrio, la ciudad, rescatando su memoria e identidad en un ejercicio de ciudadanía en busca del empoderamiento y la generación de acciones concretas que intervengan en dicho contexto. Esta experiencias, diversas y comunes a distintos países de nuestro continente, deben ser documentadas y compartidas con las propias comunidades desde donde surgen. Para ello, la

sistematización –como herramienta y proceso- entrega enormes posibilidades para avanzar en esta dirección.

El qué gestionar y para qué, constituye una pregunta del todo relevante a la luz de diversos procesos que ya no solo ponen el acento en lo que se hace, sino en el cómo y los resultados que surgen de estas intervenciones. De este modo, no da lo mismo gestionar para la inclusión, que no hacerlo; gestionar para la participación, la inclusión social, el empoderamiento, la centralidad o la descentralización, entre otros aspectos. La problematización del quehacer de los gestores culturales, sus prácticas, procesos, metodologías y resultados, constituye un asunto de primer orden en dirección de relevar los modos, las formas y por sobre todo, los sentidos que articulan nuestro quehacer.

El fortalecimiento de las organizaciones.

Vincular elementos de otras áreas, por ejemplo, la administración, para fortalecer el proceso de la vida interna de las organizaciones y su proceso organizacional.