

La gestión cultural y la perspectiva sociológica cultural

The cultural management and the sociological cultural perspective

Dra. C Alisa N. Delgado Tornés

<https://orcid.org/0000-0001-9061-2585>

adelgadot@udg.co.cu

Universidad de Granma, Cuba

Dra. C Maylin Yero Perea

<https://orcid.org/0000-0003-1610-2194>

myeroperea@gmail.com

Centro de Formación Diocesano Padre Baptista

Resumen. La gestión cultural constituye un proceso que transversaliza el quehacer de las instituciones del sistema de la cultura. El siguiente trabajo intenta abordar las diversas miradas acerca de la gestión cultural; del gestor cultural (actor y artífice) de las instituciones patrimoniales especializadas en el quehacer cultural y sus espacios; así como plantear algunos retos que se deben asumir en las prácticas de las instituciones patrimoniales a favor del desarrollo cultural comunitario. En la perspectiva sociológica cultural se reconoce la necesidad de que los gestores culturales enriquezcan sus capitales cultural y social para operar sus proyectos porque ello implica desarrollar su capacidad para ver, para escuchar, para reflexionar y para actuar; lo que les permite planear, realizar y evaluar la efectividad de sus acciones culturales con la finalidad de aportar y caminar junto con la comunidad en la que trabaja para alcanzar el desarrollo humano, social y cultural sostenible.

Palabras clave: gestión cultural, gestor cultural, perspectiva sociológica.

Abstract. Cultural management constitutes a transversal and systematic process in the work of its institutions. This article addresses from various angles how the cultural manager becomes an architect in the specialization and socialization of heritage institutions through cultural spaces, as well as a facilitator of these practices that favor community development. It is essential that these managers enrich their psychological and sociocultural foundations in order to develop and visualize their projects, and reach a level of training and understanding of these processes, whose materialization allows evaluating the effectiveness of any community action that promotes humanistic development and a culture sustainable.

Keywords: cultural management, cultural manager, sociological perspective

Introducción

La gestión cultural de acuerdo con los objetivos de las políticas culturales constituye un proceso amplio, integral y estratégico, que ha sido inherente en cada sociedad, y que se ha desarrollado desde diferentes concepciones culturales.

Estamos frente a un proceso desde el cual, de un modo explícito o no, consciente o no, se actúa para imponer las significaciones que corresponden a las relaciones que resultan dominantes en la sociedad.

Por otro parte, en lo referente a la investigación sobre la gestión cultural prevalecen intereses normativos o prácticos que mayormente predominan en los estudios sobre gestión cultural promovidos por la UNESCO y centros académicos.

Sin embargo, con la perspectiva sociología cultural existe en estos estudios cierta invisibilidad que se extiende a los eventos y foros interdisciplinarios en los que debate sobre política cultural y gestión cultural. Y es que, esta perspectiva sociológica está poco recreada en ellos, lo cual obedece, entre otras razones, a la propia esencia crítica y develadora de la sociología al desdibujar y sacar a superficie todas las contradicciones sociales. En este contexto, el objetivo del presente ensayo es interpretar algunos referentes teóricos de la gestión cultural desde la pertinencia de la perspectiva sociológica para la reflexión en torno a las disímiles prácticas de la gestión cultural.

Desarrollo

Aproximaciones a la gestión cultural

Pudiera pensarse que la gestión cultural es un concepto importado desde Europa, y asumido por los latinoamericanos. Ciertamente, la formación en gestión cultural latinoamericana es tributaria de la española, más en concreto de la catalana, con algunas influencias francesas y anglosajonas (Bayardo, 2018) aunque es válido destacar un largo camino en del quehacer de animadores y promotores culturales.

La gestión cultural se construyó en el marco de las transformaciones vinculadas al campo artístico-cultural en América Latina. Este

proceso tuvo disímiles complejidades desde mediados de la década del 80 del siglo pasado hasta la actualidad. La democratización cultural en los 80 generó múltiples variantes con perfiles especializados en gestión cultural. Así, se incluyeron emprendedores culturales, gestores comunitarios como curadores, por mencionar a algunos. La base operativa de la gestión cultural lo constituyen las acciones culturales, que se encuentran plasmadas en políticas, programas, proyectos y planes, por lo que a partir de esas propuestas de la gestión cultural son instrumentadas y realizadas.

Aun cuando el concepto de gestión cultural llega desde Europa, entra en tensión debido al reconocimiento de las prácticas que incluye esta concepción con diversas experiencias de desarrollo cultural de la región, actualmente reconocidas como antecedentes, gestadas a lo largo de la historia. Chavarría Contreras y Valdés Vergara (2019), explican que es este un proceso de doble reconocimiento: el reconocimiento de la necesidad de profesionalizar el trabajo en torno a la cultura y el autorreconocimiento del oficio del gestor cultural.

Resalta la herencia de un doble proceso que es necesario asumir: por un lado, de la herencia de prácticas culturales de nuestra región, y, por el otro, de la herencia e influencia emanada de los países del primer mundo que nos contagiaron e importaron el concepto de gestión cultural como tal. Es en el cruce de esas dos variables que surge la interrogante de si es posible referirse a una Gestión Cultural Latinoamericana. (Bayardo, 2018; Contreras & Valdés Vergara, 2019)

La gestión cultural acompaña múltiples acepciones y nombramientos: promoción cultural, gestión cultural, gestión de lo cultural, animación sociocultural, mediación cultural, administración cultural, gestión de la cultura, *artsmanagement* gerencia cultural.

Sobre la gestión cultural como profesión existen varias definiciones, usos y perspectivas:

- J. Bernárdez López (2003, p.3) identifica la gestión cultural 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.” La cual coloca la perspectiva de la cultura como producto. (Bernárdez López, 2003)
- “... una primera definición que nos acerca a las posibilidades de la palabra es que si bien ésta está relacionada con la administración,

con la obligación de rendir cuentas también implica dar origen, generar, producir hechos, conducir, realizar acciones.” (Colombres, 2009, p. 26). Es posible apreciar como las ideas de A. Colombres apuntan hacia la administración cultural reemplazada por gestión cultural. (Colombres, 2009)

- O con la encomienda de transformación social (De la Mora Montes & De la Mora Covarrubias, 2010). Vista “la gestión de lo cultural, en tanto concepción y práctica de la transformación social, entraña como punto de partida una visión crítica de sí misma, del mundo, de la vida y de su propio quehacer como práctica profesional o profesionalizada.” (De la Mora Montes & De la Mora Covarrubias, 2010, p. 84)

El concepto de Gestión Cultural, analizado en clave histórica, es necesario comprenderlo en las tres dimensiones que lo alimentan: la administración, la gestión y la animación sociocultural; todas ellas dependen de su temporalidad y de los énfasis otorgados por los Estados nacionales en sus políticas culturales, sin embargo, son las que construyen la complejidad del concepto.

Así, cultura y gestión, dos conceptos que no necesariamente deben relacionarse, pero que producto de la observación y del oficio se hace necesario identificar de manera conjunta, se han configurado como una categoría de análisis en sí misma. Esta categoría fue constituida históricamente de manera compleja y se considera un campo aún en disputa.

Si se considera que la gestión cultural es un concepto en disputa y en construcción y se asume su quehacer de carácter político, es pertinente, para el caso latinoamericano, incorporar algunas dimensiones tanto en sus marcos teóricos como de acción.

Chavarría Contreras y Valdés Vergara (2019, pp. 218- 221) señalan tres dimensiones del concepto de gestión cultural: memoria, territorio y diversidad cultural.

La memoria posee dos cualidades que han de ser integradas en los horizontes de acción de la gestión cultural latinoamericana debido a los recorridos sociohistóricos por los cuales la región ha transitado. La primera de ellas guarda relación con su capacidad de generación de identidad colectiva, capacidad a la que es necesaria recurrir en el trabajo de consolidación y fortalecimiento de las comunidades locales y subalternas. Ligado a lo anterior, es necesario poner en valor la memoria social y colectiva, ya que así se fortalecerá la identidad comunitaria

y se facilitarán procesos de empoderamiento de la comunidad en sí misma. Esto se refleja en las narrativas que han acumulado los sujetos populares.

El territorio ha de adoptarse en función a dos perspectivas si se considera que: “el concepto de territorio lleva implícitas las nociones de apropiación, ejercicio del dominio y control de una porción de la superficie terrestre, pero también contiene las ideas de pertenencia y de proyectos que una sociedad desarrolla en un espacio dado”. A partir de ese enunciado es posible apreciar el territorio, como un escenario de disputa al cual es necesario atender, pues la conflictividad se genera en condiciones espaciales particulares de los entramados culturales.

Trabajar en torno a la diversidad cultural presenta una tensión sobre la cual la gestión cultural debe posicionarse y, al mismo tiempo, tomar sus distancias. Esto tiene un acento especial para la región, ya que, si bien todo territorio está compuesto por un alto abanico de identidades y culturas, es sabido que Latinoamérica está signada por la alta presencia de pueblos indígenas, los cuales, contrario a lo que algunos Estados (de carácter neocolonial) hacen creer, no se reducen a un adorno folclórico a desempolvar por la historia oficial. En ese escenario, la tensión se presenta en cómo trabajamos con la diversidad.

Sobre el trabajo relacionado con la diversidad cultural, es importante valorar categorías analíticas, como la de multiculturalismo, la que busca un “nuevo modo de interacción entre grupos étnicos y, en sentido amplio, entre culturas distintas [...] Desde el aspecto étnico, el multiculturalismo es la lucha de las minorías raciales por una política de igualdad de oportunidades” (Chavarría Contreras & Valdés Vergara, 2019, p. 221). Esta perspectiva resulta pertinente y necesaria para el trabajo a realizar desde la gestión cultural, en el afán de fortalecer las identidades y dinámicas culturales particulares, generando entre ellas diálogos y comunidad.

La gestión cultural en América Latina es un campo que emerge, como concepto, de un proceso externo y reciente; sin embargo, como oficio, surge y se perfila como parte de una tradición de larga data, puesto que la cultura, más allá de los reconocimientos y esfuerzos realizados por los aparatos estatales de la región, corresponde a un componente esencial en la constitución y proyección latinoamericanas como sociedad, siendo parte de todo quehacer prefigurativo de diversos actores sociales.

Como campo de investigación, la gestión cultural se encuentra en proceso de construcción. Diversos autores lo han abordado desde distintas disciplinas enfocándose en su vínculo con las dinámicas urbanas y en la construcción de identidades, la dimensión político social de la gestión cultural, la formación de los gestores culturales, así como las políticas culturales y de la gestión cultural. Entre estos autores es válido destacar los aportes de Martinell Sempere (1999, 2001a, 2001b y 2005); Mariscal Orozco (2006, 2009 y 2015); Martínez Tena y Expósito García (2011a y 2011b); Martínez Tena (2018a); Brunner (1992 y 1998).

La gestión cultural y el gestor en las instituciones del sistema de la cultura

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en México 2003 (I Seminario de Formación de Formadores en el campo de la Gestión Cultural, 2003), identifica la gestión cultural como una práctica profesional asentada en conocimientos multidisciplinares, ligada a los contextos sociopolíticos y a las comunidades, al acontecer y a la acción, pero apoyada al mismo tiempo en la formación teórica y discursiva de ámbito académico. Ello coloca la gestión cultural como un conjunto de estrategias, cuya operacionalización permite el acceso y disfrute del patrimonio cultural por parte de la sociedad; esas estrategias contienen en su definición una planificación de recursos económicos y humanos, así como la consecución de objetivos a largo y corto plazo que permiten llevar a cabo dicha planificación.

O sea, la gestión sociocultural permite el desarrollo de los contenidos culturales de una institución, integra funciones relacionadas con ese proceso y adquiere carácter mediador entre los diferentes agentes locales que interactúan en el mapa cultural local.

José Luis Mariscal distingue tres áreas interrelacionadas en las que la gestión cultural, en Latinoamérica, toma cuerpo: como ocupación laboral, como profesión y como campo académico (Mariscal Orozco, 2015).

La ocupación laboral se refiere a una actividad remunerada y a competencias generales obtenidas por experiencia o por formación. Este es el caso del desempeño de personas con estudios, o prácticas de trabajo en el campo de las ciencias sociales, las artes y las ciencias administrativas. La profesión implica una actividad productiva, competencias especializadas obtenidas por formación universitaria acredi-

tada, el reconocimiento y el registro habilitante del Estado, así como la existencia de asociaciones propias que regulan y reproducen la práctica.

El campo académico, para estos autores, implica el proceso de definir, documentar, formalizar y generalizar herramientas, metodologías, conceptos y disposiciones, técnicas y normativas indispensables para el ejercicio profesional mediante experiencias, sistematizaciones e investigaciones.

En América Latina hay una importante tradición de prácticas de acción cultural enfocadas al trabajo comunitario, como la animación sociocultural, la promoción cultural y la mediación cultural. La emergencia de un nuevo campo de la gestión cultural trasciende el involucramiento de la academia, ya que esta viene a incluirse en un espacio pautado por esas prácticas previas. La antecede un acumulado de saberes ligados a la experiencia, saberes del hacer, al igual que de competencias y aptitudes personales cultivadas en el mismo oficio. (Bayardo, 2018, p. 25)

El actual contexto es de incremento de las propuestas formativas en programas de pregrados y postgrados universitarios, de presencia creciente de egresados de diversas carreras y de formaciones no regladas e informales, de aparición de publicaciones e investigaciones. El desarrollo de la práctica y la conformación de redes y asociaciones, así como los procesos de formalización y normalización de la gestión cultural y de autor reconocimiento de los gestores culturales confluyen en el sentido de volver sobre esta pregunta con otro bagaje. (Bayardo, 2018, p. 26)

La gestión cultural tiene un carácter multidisciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar (Martínez Tena & Expósito García, 2011). Esta es una concepción amplia que abarca idearios, saberes, prácticas, comportamientos, valores y una diversidad de expresiones artísticas y científicas. (Bayardo, 2018, p. 26)

En la actualidad es pertinente una gestión cultural exploradora e investigativa, que habilite para interpretar los modos de vida, los significados y sentidos compartidos por un colectivo, para así servir entonces como mediadores en los procesos de organización y gestión de los mismos.

La gestión cultural puede considerarse un campo (Bourdieu, 1990; Bourdieu & Wacquant, 1995) de acción. Para Bourdieu, un campo puede definirse como “una red o configuración de relaciones objetivas

entre posiciones” (Bourdieu & Wacquant, 1995, p.64). Esta red a la que se refiere, se concibe como un espacio social. El sociólogo plantea una teoría en la que se puede observar a la sociedad como un conjunto de campos que se relacionan entre sí, pero que cada uno se establece a partir de ciertas características compartidas.

El capital simbólico, que es aquello que le otorga legitimidad, prestigio y autoridad al agente que lo posee, lo cual les permite posicionarse en dicho campo y en la sociedad. Los campos son para Bourdieu el gran esquema ordenador de las sociedades. A partir de esta analogía del juego que plantea Bourdieu, podemos pensar la gestión cultural como un campo simbólico social que desea posicionarse frente a otros campos.

Los agentes que luchan en él, gestores culturales epistémicos o empíricos, pero también creadores, periodistas culturales, productores (porque el conocimiento sobre la gestión cultural es imperativo para otros agentes culturales) luchan por un capital simbólico, pero principalmente por construir y establecer de manera objetiva los conceptos, ideas y valores que van a constituir el campo y, en las que se van a establecer intereses y relaciones de poder.

La teoría de los campos sociales de Bourdieu propicia la reflexión en torno a cómo los campos de conocimientos, simbólicos y sociales (como es el caso de la gestión cultural), están contruidos socialmente. Son cambiantes, son subjetivos, son evolutivos; el pensar la gestión cultural como un campo en el que los actores comparten un capital y un *habitus*, los convierte en una comunidad, en un grupo.

Por consiguiente, el gestor cultural es un artífice del proceso (Maass Moreno, 2006), un agente cultural (Vichs, 2014) justamente capaz de generar a través de las acciones que promueve otras agencias sociales en pos de nuevos imaginarios y representaciones sociales; un agente social que trabaja en una comunidad, espacio donde se mueve y realiza sus prácticas culturales en relación con los demás agentes; aquel que se reconoce como gestor cultural (Bourdieu & Wacquant, 1995, p.64)

La perspectiva sociológica cultural

En la perspectiva sociológica cultural el gestor cultural es aquel que trabaja por el desarrollo de una comunidad, lo cual implica que debe enriquecer sus capitales lingüístico, cultural y social para operar sus proyectos. Ello le obliga a incrementar su capacidad para ver, escuchar, reflexionar y actuar; lo que a su vez le permite planear, realizar y eva-

luar con el fin de aportar y caminar junto con la comunidad en la que trabajaje para alcanzar el desarrollo cultural comentario.

La misión del “gestor de lo cultural es aportar a la invención de las diversas culturas apoyando y fortaleciendo los procesos significativos de integración y desarrollo comunitarios” (De la Mora Montes & De la Mora Covarrubias, 2010), pues el objetivo de la gestión cultural es formar comunidades más sostenibles. En el espacio, físico y territorial, donde acciona el gestor, como agente existen otros agentes sociales que construyen su historia, su cultura (Martinell Sempere & López Cruz, 2008). Entonces el gestor se mueve en un espacio complejo donde coexisten diversidad de campos que constituyen mediaciones culturales: campo, *habitus* y las prácticas. En este proceso de reflexividad, a la vez, ese gestor cultural lleva consigo sus propios capitales y hábitos. De manera la posición de ese agente cultural en el espacio social es relacional. Lo cual lleva a pensar que la gestión cultural es un encargo social para dar respuesta a necesidades de una sociedad compleja. De ahí que se le identifica como una perspectiva pluridisciplinar. (Martinell Sempere & López Cruz, 2008, p. 272).

Por ello es posible reconocer a este agente – gestor cultural como un mediador, con un rol de intermediario, que ocupa un lugar en el campo cultural.

Diversos funcionarios de la cultura se asumen como gestores culturales; sin embargo pocos gestores culturales se han convertido en funcionarios de la cultura. La contradicción en ellos (Hernández Montesinos, 2001), radica en que “se ha quedado en la pura administración de lo existente o en el recabar y administrar los recursos disponibles; pero ¿dónde quedó la transformación social de la comunidad?” (Hernández Montesinos, 2002, p. 25)

Vichs(Vichs, 2018) plantea otra manera de entender a la gestión cultural que la convierte en una herramienta al servicio de los procesos de transformación social; para este autor es un discurso crítico de la cultura, y considera su vínculo intrínseco de la teoría y de la práctica.

Reconoce la cultura como matriz constitutiva del mundo social, creadora de ideas, subjetividades, e imágenes. Al definir la cultura como lugar para la transformación social, propone pensar a la gestión cultural como acción política. Se trata de explicar los fenómenos culturales a partir de la problemática social, lo cual implica que la cultura constituye reflejo de la estructura social.

El proceso de gestión de la cultura podría contribuir a formar nuevos ciudadanos y a intentar transformar el presente. La gestión cultural no debe concebirse como tarea exclusiva de un sector de la sociedad, sobre todo de quienes trabajan en ámbitos específicamente culturales, sino es potestad de todos aquellos que en distintos ámbitos sociales: salud, educación, economía, política etc. se encuentren comprometidos con procesos de transformación de la sociedad en la cual vivimos.

Para este autor la gestión cultural como práctica de intervención social supone el diseño e implementación de estrategias orientadas a desnaturalizar lo naturalizado, a hacer visibles los antagonismos sociales que en ella se inscriben.

Vichs reconoce lo cultural como una dimensión estratégica para cualquier proyecto de transformación social; y asume que toda transformación social supone necesariamente un cambio cultural y viceversa. Es uno de los autores cuyas ideas integran los matices y complejidades de este fenómeno. En su obra contempla la hegemonía, las políticas, lo cotidiano y la interculturalidad.

Desde esta visión, la gestión de la cultura puede ser identificada como un proceso político que incida en el desarrollo de los territorios, el cual debe incluir estrategias para dirigir los esfuerzos en beneficio de una comunidad, potenciar sus recursos territoriales en el ámbito de las creaciones, cumpliendo los objetivos sociales de la cultura.

Siguiendo a Vichs (2018, p. 53) el objetivo último de un gestor cultural es ir construyendo nuevas voluntades colectivas. En el afán de un reparto más equitativo del mundo en que vivimos es necesaria la construcción de un nuevo imaginario social, de nuevas identidades, de una nueva cultura común. El gestor cultural es alguien que sabe que la cultura puede servir tanto para cohesionar a una comunidad como para dividirla y jerarquizarla. El gestor cultural es un profesional que apuesta, desde su trabajo con objetos culturales, por la activación de nuevos modelos de identidad, que incidan en los vínculos humanos sustentadores de nuestras prácticas ordinarias.

Según Víctor Guedes (1996) en palabras de Gallardo Rodríguez (2010, p. 16) necesitamos: ... una gestión cultural que responde a una cobertura global, donde se conjugan los ámbitos de la administración cultural (planificación, coordinación, dirección y evaluación) y a las dimensiones del quehacer cultural (animación, creación, preservación, divulgación), que asegura un adecuado y eficiente desenvolvimiento de

las políticas tanto en los sistemas macro sociales como en aquellos relacionados con el comportamiento de entidades, programas o proyectos específicos del sector (Gallardo Rodríguez, 2010).

Los gestores culturales, siguiendo la perspectiva de Vichs (2018, p. 51) deben formarse a partir de cuatro identidades: la de etnógrafo, la de curador, la de militante y la de administrador.

La identidad de etnógrafo, porque la función de todo gestor cultural debe radicar en conocer bien a las poblaciones locales, en localizar cómo se ejercen los poderes existentes, en dar cuenta de las formas en las que funciona la hegemonía. Desde un punto de vista intercultural, tiene que construir proyectos de intervención que den cuenta de la diferencia cultural y las relaciones de poder que median entre las culturas, “sin caer en la exotización y las visiones estáticas o esencialistas”(Vichs, 2018).

En la identidad de curador, el punto central radica en que el trabajo del gestor debe consistir en organizar la producción cultural de otra manera. El curador es un constructor de narrativas, alguien que intuye el conjunto de narrativas que los objetos culturales traen consigo y la explicita. A través de una cuidada selección de objetos, el curador es quien puede articular la producción cultural a temas y a problemáticas muy concretas. Es alguien que conoce bien la producción cultural existente: la literatura, las artes visuales, las artes escénicas, la música, la tradición popular, etc.

La tercera identidad es la de tener un fehaciente compromiso social. El gestor debe gestionar procesos y no solo eventos. Los eventos deben ser entendidos como parte de procesos de largo plazo. Este es un trabajo paciente, pero comprometido; se trata de un proceso para instalar nuevos significados y prácticas alternativas, para apropiarse de determinados lugares.

Finalmente, la última identidad, la de administrador, implica que un gestor cultural debe saber administrar recursos, planificar acciones y resolver problemas burocráticos. Tiene que ser alguien muy eficiente con gran capacidad organizativa. Un verdadero gestor cultural es alguien que apuesta por crear las cosas de manera participativa, por crear sentidos colectivamente.

De esta manera, los gestores culturales pueden percibirse como intermediarios en un proceso de interacción entre cultura y políticas, como

parte de un proceso de racionalización en el cual intervienen la cultura y los procesos creativos (Nivón Bolán & Sánchez Bonilla, 2012).

La gestión cultural como concepto ha sido poco abordado en investigaciones sociológicas en general, y de modo particular en Cuba. Por otro lado, se localizan artículos, ensayos, e investigaciones que fundamentalmente abordan la gestión cultural en su relación con las políticas culturales, y la promoción sociocultural, en los últimos diez años (Martínez Tena y Expósito García, 2011a, 2011b y 2017; Martínez Tena, 2018a, 2020; Martínez Casanova, 2017)

Existen en nuestro país una diversidad de instituciones cuyo eje de trabajo es el campo cultural, con un abanico de posibilidades (Gallardo Rodríguez, 2010). Estas instituciones van desde lo estatal hasta lo privado en los últimos tiempos. Algunas, como los museos, teatros o bibliotecas desarrollan actividades específicas de acuerdo a su naturaleza institucional. Asimismo, hay en nuestro país una red de casas de la cultura que dan cobertura a casi todo el territorio nacional.

Los museos son instituciones clave en la profesionalización de los gestores culturales porque adoptan elementos de la administración y la gestión, en su concepción tradicional; el vínculo museo - gestión cultural es muy importante para generar proyectos. He aquí una perspectiva sociológica: asumir al gestor cultural como el artífice en la elaboración de proyectos, su evaluación, creatividad y liderazgo para alcanzar objetivos y metas, cuya finalidad de acompañar a los públicos, generar riqueza cultural y potenciar su desarrollo cultural.

Las políticas de gestión de la cultura son diversas, pero presentan en común algunas directrices de los estados, en la legitimación y regulación de las demandas y necesidades de la población y la institucionalización de las organizaciones culturales que incluyen el sector público y privado. De este modo, la gestión cultural se considera fruto de un encargo social que dará respuesta a una serie de necesidades complejas de las comunidades, de la cultura y la creación, así como de la formación de políticas.

Un desafío es implementar una red activa y real, más allá de los múltiples eventos y foros, espacios de discusión y difusión, de profesionales del sistema de la cultura que de manera conjunta y colectiva contribuya a la transformación de las instituciones culturales, de sus prácticas, que contribuya a su transparencia y rendición de cuentas. Otro reto es funcionar como Comunidad-Red que enriquezca su ca-

pital cultural, que se comunique, que gestione conocimiento, que sea propositivo, actúe más conscientemente, y tenga una postura autocrítica.

Conclusiones

Es importante constatar la gestión del patrimonio cultural, como un proceso que relaciona los pasos administrativos de las políticas de un territorio con los actos de cultura en los que intervienen diversos actores sociales, como debe concebirse en los programas culturales para llevar a cabo las acciones de cultura patrimonial.

La invitación y provocación es a pensar la gestión cultural como un actor social con definiciones claras para posibles intervenciones en las políticas. Desde esta perspectiva, se entiende las políticas culturales como una prioridad de la gestión cultural capaz de transformar las relaciones sociales existentes, dependiendo de su posición y capacidad de respuesta, a determinados imaginarios hegemónicos que responden en gran medida a las políticas culturales en la actualidad.

Necesitamos una gestión cultural que reconozca nuestro modo de vida, que considere nuestras patologías, historia y las razones por las cuales se vive de determinada manera, para recordar hacia dónde y cómo seguir caminando.

También es necesario el replanteamiento de los actores sociales involucrados en los distintos aspectos para generar modelos de políticas culturales y de diseño de proyectos más horizontales, colaborativos y dialógicos que permitan pensar y, sobre todo, vivir las acciones culturales con miradas más incluyentes, participativas y que no respondan únicamente a discursos hegemónicos, sino que den cuenta de las múltiples voces que integran la nación.

Las políticas culturales son un medio clave para que se conviertan en la herramienta articuladora junto a otros problemas que conducen a la construcción de una sociedad más incluyente y participativa, donde los actores, en especial aquellos que actúan como gestores culturales, se identifiquen como decisores y transformadores de la sociedad y asuman el papel que les corresponde. De este modo, podríamos pensar los quehaceres culturales como elementos de democratización, inclusión y construcción de ciudadanía comprometida, que tanta falta nos hacen.

Los retos se amplían cuando se trata de pensar en los caminos y metodologías para llevar adelante el sentido de la gestión cultural: aún hay que explorar con mayor hondura experiencias y propuestas de la educación popular, la cartografía social, el trabajo sobre memoria histórica y las narrativas, aquellas que exploran las corporalidades, los diagnósticos más participativos.

La gestión cultural es un camino que, se construye en la medida en que se transita; solo así vamos madurando y reconociendo nuestras limitaciones y posibilidades. Hay que seguir caminando con los pies en la tierra y la mente abierta, sensible a los cambios y retornos que habitan este tiempo y también a los que están por venir.

La aplicación de una perspectiva sociológica al estudio de la gestión cultural, permite analizar una diversidad de cuestiones vinculadas a la configuración, a la transformación y a la dinámica del propio espacio social e institucional de esta gestión cultural.

Referencias bibliográficas

- Bayardo, R. (2018). Repensando la gestión cultural en Latinoamérica. En Yañez Canal, C. (Ed.), *Praxis de la gestión cultural* (pp. 17-31). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Bernárdez López, J. (2003). La profesión de la gestión cultural, definiciones y retos. *Portal Iberoamericano de Gestión Cultural*, pp. 1-10. Recuperado de http://www.gestioncultural.org/gc/es/pdf/BGC_AsocGC_JBernardez.pdf
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y Cultura*. México: Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes / Editorial Grijalbo, S. A.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo, S.A.
- Brunner, J. J. (1998). *Globalización Cultural y posmodernidad*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.
- Colombres, A. (2009). *Nuevo manual del promotor cultural I-II*. México: CONACULTA.
- De la Mora Montes, L. C., & De la Mora Covarrubias, C. (2010). *Planeación para la gestión del desarrollo de las culturas*. México: CONACULTA-DGVC, Instituto Mexiquense de Cultura.
- Gallardo Rodríguez, M. (2010). Cultura y práctica política. Reflexiones para el debate desde una perspectiva dialéctica. En Gutiérrez Menéndez,

- G. E. (Comp.), *Teoría y práctica de la gestión cultural Contextos y realidades. Selección de Lecturas* (pp. 9-32). La Habana: Ediciones Adagio.
- Hernández Montesinos, D. (2001). Los Otros. Dedicado a quienes nos evidencian la realidad. *Periférica Internacional. Revista para el análisis de la cultura y el territorio*, (2), 22-40.
- Red de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural (IBERFORMAT), Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Centro Nacional de Artes (CNART). (2003). *I Seminario de Formación de Formadores en el campo de la Gestión Cultural*. Recuperado de <https://rrefgc.files.wordpress.com>
- Maass Moreno, M. (2006). *Gestión cultural, comunicación y desarrollo*. México: CONACULTA, CEIICH, UNAM, Instituto Mexiquense de Cultura.
- Mariscal Orozco, J. L. (2015). La triple construcción de la gestión cultural en Latinoamérica. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 17(1), 96-112.
- Martinell Sempere, A., & López Cruz, T. (2008). *Políticas culturales y gestión cultural*. Girona: Documenta Universitaria, Universitat de Girona.
- Martínez Casanova, M. (2017). *Gestión Sociocultural I. Compilación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Martínez Tena, A. (2018). *Cultura, mecenazgo y desarrollo local*. Revista Regional de Trabajo Social, 31-3/2017(71), Uruguay. Recuperado de www.revistatrabajosocial.com/revista.php?id72.
- Martínez Tena, A. (2020). Los estudios de públicos en museos. Enfoques y perspectivas. *Revista Perfiles de la Cultura*, (26), p. 23-40. Instituto de Investigaciones Culturales Juan Marinello.
- Martínez Tena, A., y Expósito García, E. (2011a). *La ciudad, la cultura y el mecenazgo cultural en el desarrollo local*. Santiago de Cuba: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Oriente. Centro de Estudios para el Desarrollo Integral de la Cultura.
- Martínez Tena, A., y Expósito García, E. (2011b). *La gestión cultural en las instituciones culturales urbanas*. Santiago de Cuba: Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Oriente.
- Nivón Bolán, E., & Sánchez Bonilla, D. (2012). *La gestión cultural y las políticas culturales*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Vichs, V. (2014). *Desculturalizar la gestión cultural: La gestión cultural como forma de acción política*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Vichs, V. (2018). ¿Qué es un gestor cultural? (En defensa y en contra de la cultura). En Yañez Canal, C. (Ed.), *Praxis de la gestión cultural* (pp. 47-54). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.

Conflictos de intereses

No existe.

Contribución de autoría

Dra.C Alisa N. Delgado Tornés: La gestión cultural y el gestor en las instituciones del sistema de la cultura, La perspectiva sociológica cultural, Conclusiones y Dra.C. Maylin Yero Perea: Introducción y Aproximaciones a la gestión cultural